

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PTPN III) PERSERO MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

NAMA : MHD. AIDIL ISWAN
NPM : 1905160530
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **MHD. AIDIL ISWAN**
NPM : **1905160530**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PTPN III) PERSERO MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si.


SATRIA MIRSYAH AFFANDI NASUTION, S.E., M.Si.

Pembimbing

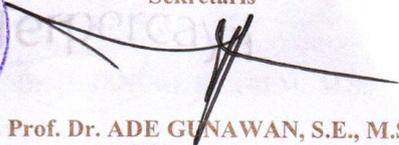

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


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





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MHD. AIDIL ISWAN
N.P.M : 1905160530
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PTPN III) PERSERO MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mhd. Aidil Iswan
NPM : 1905160530
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaiki Latar Belakang	16/6/23	
Bab 2	perbaiki spasi	19/6/23	
Bab 3	Perbaiki Tabel Waktu Penelitian	19/6/23	
Bab 4	Perjelas Data kuisioner	18/8/23	
Bab 5	Penulisan huruf kapital Awal kalimat	21/8/23	
Daftar Pustaka	Tambahan Jurnal UMSU	21/7/23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	22/8/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mhd. Aidil Iswan
NPM : 1905160530
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023
Pembuat Pernyataan



Mhd. Aidil Iswan

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PTPN III) PERSERO MEDAN

MHD. AIDIL ISWAN

Program Studi Manajemen

Email: Aidiliswan72@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan, baik itu secara langsung maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah 739 karyawan, dimana dengan Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dengan rumus slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 88 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Secara simultan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian nilai R-Square diperoleh kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu kinerja adalah sebesar 48,3%.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PTPN III) PERSERO MEDAN

MHD. AIDIL ISWAN

*Program Study Management
Email: Aidiliswan72@gmail.com*

The purpose of this study was to find the influence of the work environment, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan, either directly or simultaneously. This research uses quantitative methods. The population in this study are all employees who work at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan with a total of 739 employees, where the sample collection technique used is the slovin formula, with a total sample of 88 employees. The data collection technique used in this study was a questionnaire. Research results at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan shows that there is a significant influence between the work environment and job satisfaction on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Work discipline has an effect but is not significant performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Simultaneously the influence of the work environment, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. The results of testing the R-Square value obtained the ability of the X variable, namely work environment, work discipline and job satisfaction in explaining the Y variable, namely performance, which is 48.3%.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah Subhanawata'ala berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan”**.

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Teristimewa Kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah memberi semangat, dukungan, motivasi, serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Jasman Saripuddin H., SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE., MM selaku dosen Pembimbing Skripsi.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi.
9. Kepada Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.
10. Seluruh pihak pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan Sumatera Utara, terima kasih yang teramat dalam atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk melakukan riset sampai dengan selesai.
11. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya Haidir Ali, Mhd. Yusuf Batubara, Ridho Faldiansyah, Arif Din Mahesa dan Zulfa Akbar Hasibuan. yang telah memberikan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam menyusun Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan penelitian kedepannya. Semoga kiranya atas bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanawata'ala dan mudah-mudahan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum, WarahmatullahiWabarakatuh.

Medan, Agustus 2023
Penulis

MHD. AIDIL ISWAN
1905160530

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja	24
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	25
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	29
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	30
2.2 Kerangka Konseptual.....	31
2.3 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Penelitian.....	35
3.2 Defenisi Operasional	35
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	51
4.1.2 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)	60
4.1.3 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)	64
4.1.4 Pengujian Hipotesis	66
4.2 Pembahasan	70
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran	75

5.3 Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	38
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	40
Tabel 3.7 Jumlah Sampel Penelitian	42
Tabel 3.8 Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel 4.1 Skala Likert	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	52
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)	54
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)	55
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loading</i>	60
Tabel 4.10 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	61
Tabel 4.11 Hasil <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted</i>	63
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>R-Square</i>	63
Tabel 4.14 Hasil <i>F-Square</i>	64
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	66
Tabel 4.16 Uji F Anova.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	49
Gambar 4.1 Hasil <i>Path Analysis</i>	67
Gambar 4.2 Uji F	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi individu atau kelompok individu yang bekerja di suatu organisasi, meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, dan kemampuan pengambilan keputusan. Kualitas SDM memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek SDM dalam pengembangan dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Masalah yang terkait dengan SDM meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, penggajian, serta manajemen kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Diperlukan strategi dan program pengembangan SDM yang tepat guna untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam mengatasi masalah ini, perlu adanya strategi dan program pengembangan SDM yang tepat guna untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Peningkatan kualitas dan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) juga memainkan peranan krusial dalam menghadapi tantangan persaingan global di era digitalisasi yang sedang berlangsung saat ini. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis akan memiliki keunggulan dan peluang yang lebih besar untuk bertahan di pasar yang semakin kompetitif. Dalam upaya tersebut, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan

kepuasan kerja. Selain itu, perusahaan juga harus mengembangkan strategi dan program yang efektif guna meningkatkan kinerja dan mutu SDM. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang konsep SDM dan strategi pengembangannya menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan yang bekerja di berbagai bidang, seperti perawatan tanaman, produksi, dan pemasaran produk. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, karena karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mencakup prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga dapat mencakup sejauh mana seseorang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan organisasi, kinerja karyawan sering diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam mencapai target yang ditetapkan dan sumbangan yang mereka berikan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi penelitian yang terkait dengan Kinerja Karyawan adalah Pimpinan menganggap bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai

harapan yang diinginkan, terutama terlihat dari seringnya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang akhirnya menyebabkan penumpukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2021) Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan tugas-tugasnya setiap hari. Lingkungan kerja mencakup alat, bahan, lingkungan sekitar, metode kerja, dan aturan yang digunakan dalam pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungannya baik, maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, karyawan mungkin merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil observasi penelitian yang terkait dengan Lingkungan Kerja adalah kondisi udara yang masih kurang optimal, karena belum terstandarisasinya kenyamanan dan kebersihan ruangan serta belum adanya sistem alarm anti asap karena masih terdapat karyawan yang merokok di ruangan yang memiliki AC. Selain itu, luas ruangan kerja karyawan juga menjadi masalah, karena terkadang ruangan tersebut tidak memadai untuk menampung jumlah karyawan yang bekerja di dalamnya.

Menurut Davis dalam (Prihantoro, 2019) Disiplin kerja adalah cara bagi manajemen untuk mendorong pegawai agar menjalankan standar dan kebijakan perusahaan. Ini melibatkan pelatihan dan pengembangan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar mereka memiliki kemauan untuk bekerja sama dan mencapai prestasi yang lebih baik. Disiplin kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang

baik, mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan tepat waktu, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan hasil observasi penelitian yang terkait dengan Disiplin Kerja adalah bahwa tingkat disiplin kerja di perusahaan tersebut masih belum optimal. Hal ini terlihat dari ketidakpatuhan karyawan terhadap jam istirahat yang telah ditentukan, serta seringkali karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang seharusnya.

Menurut Koesmono (2019) Kepuasan kerja adalah penilaian atau perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya dan berkaitan dengan kepuasan dari pemenuhan keinginan dan kebutuhan melalui pekerjaan. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung kurang termotivasi dan kurang produktif. Berdasarkan hasil observasi penelitian yang terkait dengan Kepuasan Kerja adalah terdapat bahwa adanya ketidakcocokan antara karakteristik kepribadian seseorang dengan pekerjaan yang dijalankan serta ketidakpuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan ketidakpuasan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan kondisi kerja yang kurang baik. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja bagi karyawan. Terlebih lagi, jika dukungan dari perusahaan seperti kesempatan berkarir dirasakan tidak memadai, maka kepuasan karyawan akan semakin berkurang. Jika kondisi ini tidak segera ditangani dan dicari solusi

alternatif, masalah tersebut dapat berlanjut dan berdampak negatif terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Pada umumnya masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan faktor-faktor tersebut dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi masalah yang serius bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan perlu dilakukan. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran tentang kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, dan dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan lain untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan ide tentang faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, penelitian ini juga dapat menjadi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan solusi dan rekomendasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan kerja tidak memenuhi standar kenyamanan bagi karyawan.
2. Tingkat kedisiplinan kerja yang kurang optimal di perusahaan.
3. Ketidakcocokan antara kepribadian karyawan dan pekerjaan yang dijalankan menyebabkan ketidakpuasan kerja.
4. Rendahnya Kinerja Karyawan akibat Keterlambatan Penyelesaian Tugas dan Penumpukan Pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pemetaan masalah-masalah yang telah diidentifikasi dan mempertimbangkan luasnya cakupan permasalahan yang ada, penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang akan diteliti adalah para karyawan yang bekerja di kantor direksi PTPN III Persero Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia dalam disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi yang berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas. Dari penelitian ini, perusahaan akan memperoleh pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Informasi ini dapat menjadi panduan berharga bagi perusahaan dalam melakukan perbaikan dan peningkatan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, menerapkan kebijakan disiplin yang efektif, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebagai hasilnya, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat mencapai kesuksesan yang lebih baik.

3. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan dari suatu tugas atau kegiatan. Ada berbagai cara untuk mengukur kinerja, seperti pengukuran kuantitatif melalui output atau hasil yang dihasilkan, pengukuran kualitatif melalui kualitas hasil yang dihasilkan, serta pengukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Konsep kinerja dapat diterapkan dalam berbagai bidang. Evaluasi kinerja umumnya dilakukan dengan menggunakan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana kinerja individu atau organisasi dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

(Muis & Jasman, 2021) kinerja merupakan tugas penting bagi seorang manajer dalam suatu perusahaan, yang mencakup evaluasi terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka di organisasi. Evaluasi kinerja bergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2018) Kinerja adalah pencapaian hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

(Wirawan, 2022) Mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu, atau indikator keprofesionalan yang dapat mengukur produktivitas seseorang.

Menurut (Moehariono, 2021) mengemukakan bahwa kinerja atau performa merujuk pada tingkat pencapaian program, kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang direncanakan melalui perencanaan strategis. Sedangkan menurut (Noor, 2021) kinerja merupakan Hasil kerja yang dicapai memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta memberikan dampak ekonomi yang signifikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian dari seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya juga kinerja hal yang sangat penting bagi seorang manajer dalam sebuah perusahaan yang dimana penilaian kinerja terhadap pegawai sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2018) yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin kerja Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
4. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan adalah target yang ditetapkan untuk mengukur kinerja karyawan di tempat kerja. Kinerja karyawan juga dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dan mengukur kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan. Tujuan kinerja karyawan biasanya mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas, efisiensi, kreativitas, dan tanggung jawab. Tujuan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja

karyawan, memberikan umpan balik, dan menentukan apakah karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut (Fahmi, 2018) tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Manfaat kinerja karyawan adalah keuntungan atau dampak positif yang dihasilkan oleh kinerja yang baik dari karyawan pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Usaini Husman, 2019) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan.
2. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan.
3. Meningkatnya kinerja karyawan.

4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbin, 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas, Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan

suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Bernardin & Russe, 2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang mencakup faktor fisik dan psikologis seperti infrastruktur, tata letak, interaksi antar karyawan, dan kebijakan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dengan menyediakan pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang baik, suhu ruangan yang nyaman, peralatan dan teknologi yang memadai, serta suasana yang aman dan nyaman. Faktor psikologis seperti hubungan yang harmonis, kesempatan untuk belajar, dan dukungan dari manajemen juga mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk dapat bekerja secara efektif serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok.

Menurut (Julita & Arianty, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di jalankan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak

langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Hasrudy Tanjung, 2018).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Alex S. Niti Semito, 2018) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Lingkungan mempengaruhi manajemen yang sedang berjalan dapat dibedakan menjadi dua kekuatan yaitu: pengaruh lingkungan dalam (*internal environment*) dan pengaruh lingkungan luar (*external environment*) (Dydiet Hardjito, 2018) Dampak lingkungan terhadap motivasi dapat dianalisis dari berbagai faktor yang ada dalam organisasi, seperti fasilitas yang tersedia, sumber daya yang diperlukan, sistem pengawasan dan pengendalian, prosedur yang ada, supervisi yang dilakukan, kondisi kerja, atmosfer di tempat kerja, serta kesejahteraan yang diberikan. Semua faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Bukhari & Sjahril, 2019) Manfaat dari lingkungan kerja yang baik adalah untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Selain itu, bekerja dengan orang-

orang yang termotivasi juga dapat membawa manfaat dalam bentuk pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai standar. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat juang yang tinggi dan mampu memantau dan meningkatkan kinerja mereka sendiri tanpa banyak pengawasan dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dirancang untuk menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dan mendukung kegiatan perusahaan.

Menurut (Arep, 2020) Menguraikan manfaat dari lingkungan kerja yang baik, yaitu membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Ketika karyawan merasa termotivasi dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif, maka mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, karena tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih tepat waktu dan lebih berkualitas.

(Ishak & Tanjung, 2021) Mengungkapkan manfaat dari lingkungan kerja yang kondusif, yaitu menciptakan semangat dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan merasa termotivasi dan merasa dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini dapat membawa dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana kondisi lingkungan kerja di suatu perusahaan memenuhi standar yang diharapkan. Indikator lingkungan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur efektivitas strategi atau program yang dirancang untuk meningkatkan kondisi kerja, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Menurut (Sedarmayanti, 2019) Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (Norianggono, 2023).

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja secara konsisten dan tepat waktu. Disiplin kerja yang baik sangat penting bagi karyawan dan perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas dan kualitas kerja. Ini juga membantu menjaga lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Perusahaan yang menawarkan disiplin kerja yang baik akan memiliki lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien, serta dapat mencapai tujuan bisnis dengan lebih baik. Oleh karena itu disiplin kerja harus menjadi prioritas bagi setiap karyawan dan perusahaan dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

Menurut (Rivai, 2020) Disiplin kerja adalah suatu mekanisme yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan dengan tujuan untuk membantu mengubah perilaku yang kurang baik serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi alat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan dan menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaan yang mereka

lakukan. Melalui disiplin kerja, pimpinan dapat menunjukkan ekspektasi mereka terhadap karyawan dan mengajarkan nilai-nilai etika kerja yang penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Menurut (Jufrizen, 2021) Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap karyawan untuk mengontrol dan mengatur perilaku dan tindakan mereka agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam disiplin kerja, karyawan diharapkan mampu menaati aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan, serta memiliki kemauan dan sikap yang positif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja juga mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Siswadi, 2021) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan tersebut. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, karena mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan disiplin yang baik, manajemen dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan

penuh tanggung jawab dan dapat diandalkan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Mangkunegara, 2020) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif, yang merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai yang telah melanggar aturan agar menyadari kesalahannya dan kembali mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Pemberian sanksi bertujuan untuk memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar, memelihara aturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pegawai yang melanggar agar tidak mengulangi kesalahan di masa depan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat disederhanakan menjadi beberapa hal, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, yang mencakup gaji dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, di mana perilaku dan tindakan pimpinan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya untuk menjaga disiplin kerja.
3. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan oleh karyawan, sehingga mereka dapat mengetahui batasan-batasan yang harus diikuti dalam menjalankan pekerjaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin kerja, sehingga memberikan sinyal kuat kepada karyawan lainnya tentang pentingnya menjaga disiplin.
5. Adanya pengawasan pimpinan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir pelanggaran disiplin kerja.
6. Perhatian yang diberikan kepada para karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk menjaga disiplin kerja.
7. Penciptaan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja, seperti menjaga kebersihan dan keteraturan di tempat kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, di antaranya:

1. Lingkungan kerja: Faktor lingkungan kerja, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, dan kenyamanan tempat kerja, dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, karyawan mungkin sulit untuk berkonsentrasi dan mempertahankan disiplin kerja yang baik.
2. Budaya perusahaan: Budaya perusahaan yang kuat dan jelas dapat membantu membangun disiplin kerja yang baik di antara karyawan. Jika perusahaan menerapkan nilai-nilai dan standar yang tinggi, karyawan cenderung lebih berdisiplin.
3. Manajemen: Manajemen yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Jika manajemen memberikan pengawasan yang baik dan memberikan umpan balik secara teratur, karyawan akan merasa lebih terdorong untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi.
4. Kebijakan perusahaan: Kebijakan perusahaan, seperti aturan absensi, aturan kedisiplinan, dan sanksi bagi pelanggar, dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
5. Motivasi: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin dalam pekerjaan mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, promosi, atau kepuasan dalam pekerjaan.
6. Pelatihan dan pengembangan: Pelatihan dan pengembangan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan

memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

7. Pengakuan: Pengakuan dan pujian dari rekan kerja atau atasan dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan disiplin kerja mereka.

Semua faktor ini saling terkait dan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Arianto & Setiyowati, 2020) Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif, di mana karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil terbaik. Beberapa tujuan dari disiplin kerja antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas: Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Meningkatkan kualitas: Disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik dan memuaskan pelanggan.
3. Meningkatkan moral: Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang teratur dan teratur cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan moral mereka.

4. Mencegah kecelakaan dan cedera: Disiplin kerja juga dapat membantu mencegah kecelakaan dan cedera di tempat kerja, dengan memastikan bahwa karyawan mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan yang ditetapkan.
5. Meningkatkan disiplin dan etika kerja: Dengan membangun disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan etika kerja karyawan dan mempromosikan nilai-nilai seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kedisiplinan.

Disiplin kerja digunakan untuk memperbaiki sikap dan meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, sehingga memperbaiki kinerja karyawan. (Rivai & Sagala, 2020).

Menurut (Arianto & Setiyowati, 2020) Manfaat dari disiplin untuk karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan baik secara umum maupun teknis. Sementara itu, manfaat disiplin untuk perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Soerjono, 2019) Indikator disiplin kerja karyawan meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Kepatuhan dalam waktu
2. Penggunaan peralatan kantor yang efektif
3. Kemampuan bertanggung jawab yang baik

4. Produksi hasil pekerjaan yang berkualitas
5. Kepatuhan terhadap aturan dan regulasi perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2020) Dalam suatu perusahaan, penting untuk memahami faktor-faktor atau indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan sejauh mana karyawan merasa terpenuhi dan puas dengan pekerjaannya, serta seberapa besar kecocokan antara kebutuhan dan harapan mereka dengan realitas pekerjaan yang dijalankan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa dihargai.

Menurut (Wibowo, 2020) Kepuasan kerja merupakan hal yang merujuk pada tingkat kebahagiaan seseorang dalam mengevaluasi pekerjaannya dan kondisi lingkungan tempat bekerja yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut (Usman, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Seseorang dikatakan memiliki kepuasan kerja ketika seluruh kebutuhan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dalam waktu tertentu terpenuhi, sedangkan (Umar, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi dan perasaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan sejauh mana pekerjaannya memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan pribadinya. Hal ini melibatkan kondisi kerja yang mempengaruhi kinerjanya.

(Sunyoto, 2020) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat personal bagi setiap individu, sehingga tingkat kepuasan kerja seseorang dapat berbeda-beda tergantung pada sistem nilai-nilai yang dianut oleh individu tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa Indikator kepuasan kerja meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Senang dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat terjadi ketika seseorang merasa mampu melaksanakan tugasnya dengan baik
2. Rasa cinta terhadap pekerjaan

3. Moral kerja yang mencakup nilai-nilai ketaatan dan kesetiaan
4. Kedisiplinan, yang berkaitan dengan perilaku karyawan untuk taat pada aturan dan keteraturan
5. Prestasi kerja, yang meliputi hasil kerja yang dihasilkan dari usaha dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Widodo, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Tujuan dari kepuasan kerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Dengan memastikan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

Menurut (Wijaya, 2018) Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Tujuannya Saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi penuh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hasilnya, produktivitas kerja dapat meningkat dan menjadi lebih efektif, yang tentunya diharapkan oleh perusahaan.

Menurut (Sinollah & Hermawanto, 2020) Manfaat Kepuasan kerja dalam adalah Kepuasan kerja memiliki manfaat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan penilaian kinerja yang efektif, adil, dan sesuai. Dengan kata lain, jika karyawan diberikan penilaian kinerja yang efektif, mereka akan merasa dihargai atas kinerjanya dan akan termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka. Hal ini dapat memunculkan kepuasan tersendiri dalam pekerjaan mereka. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, diharapkan kinerja yang lebih tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh

kemampuan karyawan dalam bekerja, tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik.

Berikut ini beberapa dari manfaat kepuasan kerja:

1. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan.
3. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya memiliki tingkat absensi dan tingkat pergantian kerja yang lebih rendah.
4. Kepuasan kerja dapat membantu mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.
5. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan citra positif perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja pegawai, diperlukan berbagai indikator yang akan diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Indikator tersebut sangat penting dalam mengevaluasi kepuasan kerja pegawai.

Menurut (Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja termasuk

kedisiplinan, moral kerja, dan tingkat perputaran pegawai atau *turn over*.

Menurut (Hasibuan, 2018) Indikator kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan, yaitu sejauh mana karyawan mengikuti semua peraturan yang ada di organisasi.
2. Moral kerja, mencakup sikap karyawan sehari-hari seperti integritas dan saling menghormati.
3. Tingkat perputaran karyawan, yang terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

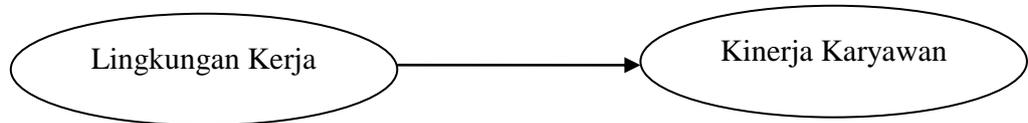
2.2 Kerangka Konseptual

Untuk menyelesaikan penelitian ini, diperlukan suatu kerangka konseptual yang memungkinkan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam konteks masalah yang akan diteliti.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses kerja dan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai sehingga mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Rizal Nabawi, 2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan

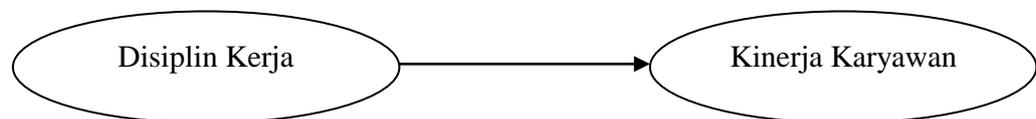
Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Siswadi, 2021), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang tercermin dalam kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri secara sukarela dengan aturan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Muis & Hasibuan, 2021) yang berjudul “Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan” dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

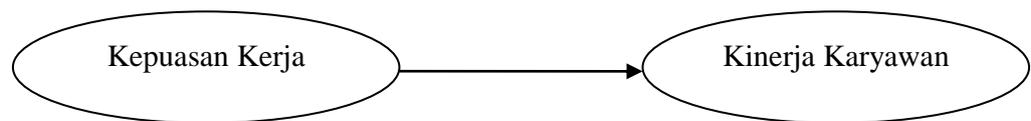


Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Dahlan, dkk, 2018) disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP)

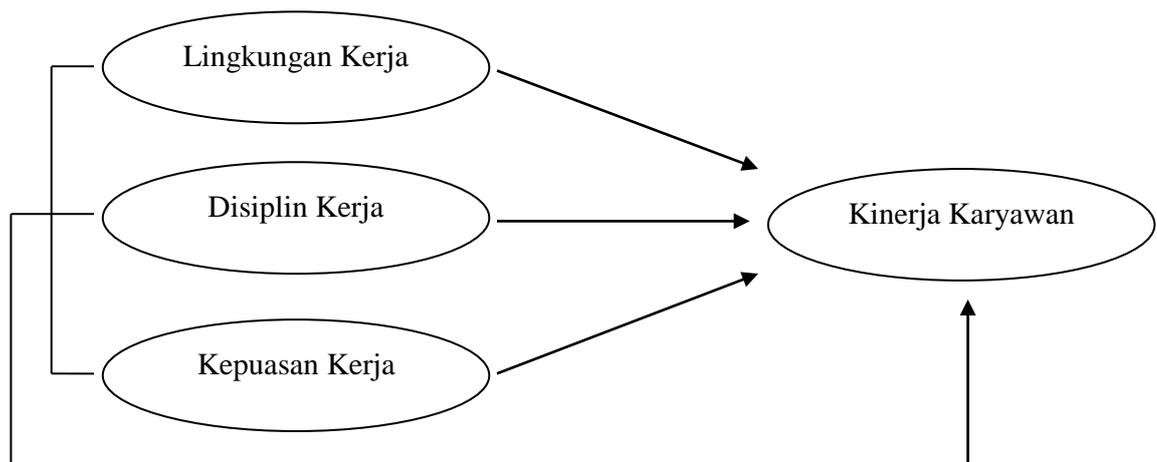
Malahayati Aceh dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (A. D. Prabowo, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” terdapat pengaruh yang signifikan pada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asisten Afdeling di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Ketika tingkat lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung juga meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dipertahankan, dan semakin baik kepuasan kerja yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih berdasarkan jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik. Pendekatan asosiatif dipilih karena peneliti mencari hubungan atau asosiasi antara variabel-variabel yang diteliti, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola dan korelasi antara variabel-variabel tersebut.

Metode kuantitatif merujuk pada pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu dalam penelitian, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah ditentukan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2021). Penelitian dengan pendekatan asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini berfokus pada upaya untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel-variabel tersebut, tanpa melibatkan upaya untuk menentukan sebab-akibat atau pengaruh langsung antara variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2019).

3.2 Defenisi Operasional

Operasional penting dalam penelitian karena membantu menggambarkan dengan jelas dan spesifik bagaimana suatu konsep atau variabel akan diukur atau

diamati. Definisi operasional mencakup langkah-langkah konkret, seperti metode pengukuran, instrumen yang digunakan, pertanyaan yang diajukan, kriteria atau indikator yang digunakan, serta cara pengumpulan dan analisis data yang relevan. Definisi operasional yang jelas dan terukur penting untuk memastikan konsistensi dan objektivitas dalam pengumpulan data, serta memungkinkan replikasi atau validasi temuan penelitian oleh peneliti lain. Berikut ini indikator yang di gunakan dalam pengukuran variabel pada penelitian ini:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan tugas penting bagi seorang manajer dalam suatu perusahaan, yang mencakup evaluasi terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka di organisasi (Muis & Jasman, 2021).

Tabel 3.1
Tabel Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektifitas
5	Komitmen organisasi

Sumber: Bernardin & Russel (2020)

3.2.2 Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di jalankan (Julita & Arianty, 2019). Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan.

Tabel 3.2
Tabel Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Penggunaan warna
5	Ruang gerak
6	Keamanan kerja
7	Hubungan Karyawan

Sumber: Sedarmayanti (2019)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Jufrizen, 2021) Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap karyawan untuk mengontrol dan mengatur perilaku dan tindakan mereka agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3.3
Tabel Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Kepatuhan dalam waktu
2	Penggunaan peralatan kantor yang efektif
3	Kemampuan bertanggung jawab yang baik
4	Produksi hasil pekerjaan yang berkualitas
5	Kepatuhan terhadap aturan dan regulasi perusahaan

Sumber: Soerjono (2019)

3.2.4 Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan hal yang merujuk pada tingkat kebahagiaan seseorang dalam mengevaluasi pekerjaannya dan kondisi lingkungan tempat bekerja yang sesuai dengan pekerjaannya (Wibowo, 2020).

Tabel 3.4
Tabel Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kedisiplinan
2	Moral kerja
3	Tingkat perputaran karyawan

Sumber: Hasibuan (2018)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, di

Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan maret 2023 sampai dengan agustus 2023. Lebih terperinci untuk rencana jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 3.5
Tabel Waktu Penelitian

NO	KETERANGAN	MARET				APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS			
		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	Pengumpulan data awal	■	■																						
2	Pengajuan judul penelitian			■																					
3	Pengumpulan teori penelitian				■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan penyusunan proposal													■	■	■	■								
5	Seminar proposal																	■							
6	Pengesahan Proposal																		■	■					
7	Penyusunan Laporan Akhir																				■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi																					■	■		
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Margono, 2017), populasi merupakan keseluruhan data yang menjadi fokus peneliti dalam suatu ruang lingkup dan periode waktu tertentu. Populasi terkait erat dengan data-data yang ada. Jika setiap individu manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau jumlah populasi akan sama dengan jumlah manusia yang ada. Berdasarkan dari

definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan yang berjumlah 739 karyawan.

Tabel 3.6
Jumlah populasi

No	Kantor Direksi	Populasi
1	BOPT	45
2	DAIN	25
3	BSKR	52
4	BTAN	85
5	BPEN	121
6	BOKA	130
7	BSDM	70
8	BUMU	191
9	BOTI	20
TOTAL		739 Orang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sekelompok elemen yang secara langsung diteliti oleh peneliti, Sampling berhubungan dengan pemilihan subset individu dari suatu populasi untuk memperkirakan karakteristik keseluruhan populasi (Singh & Masuku, 2022).

Sampel merujuk pada sebagian dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Proses pengambilan sampel menggunakan

metode *incidental sampling*. Pendekatan yang digunakan dalam penggunaan rumus slovin adalah pendekatan *accidental*. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk melakukan penarikan sampel dengan tujuan agar jumlah sampel yang diambil dapat mewakili populasi secara umum, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Penggunaan rumus Slovin juga memungkinkan perhitungan jumlah sampel yang lebih sederhana tanpa perlu mengacu pada tabel jumlah sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik purposive sampling dengan kriteria pengambilan sample dengan rumus slovin. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Taraf kesalahan pengambilan sampel yang di tolerir (*standart error* 10%) kemudian e akan di kuadratkan

Sehingga:

$$\begin{aligned} n &= \frac{739}{1 + 739 (0,1)^2} \\ &= \frac{739}{1 + 739 (0,1)} \\ &= \frac{739}{1 + 7,39} \end{aligned}$$

$$= \frac{739}{8,39}$$

$$n = 88$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 88 orang karyawan. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi sebanyak 739 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, Sumatera Utara.

Tabel 3.7
Jumlah sampel penelitian

No	Kantor Direksi	Populasi	sampel
1	BOPT	45	$\frac{45}{739} \times 88 = 5$ orang
2	DAIN	25	$\frac{25}{739} \times 88 = 3$ orang
3	BSKR	52	$\frac{52}{739} \times 88 = 6$ orang
4	BTAN	85	$\frac{85}{739} \times 88 = 10$ orang
	BPEN	121	$\frac{121}{739} \times 88 = 15$ orang
6	BOKA	130	$\frac{130}{739} \times 88 = 16$ orang
7	BSDM	70	$\frac{70}{739} \times 88 = 8$ orang
8	BUMU	191	$\frac{191}{739} \times 88 = 23$ orang
9	BOTI	20	$\frac{20}{739} \times 88 = 2$ orang
TOTAL		739	88

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Ini melibatkan penggunaan alat, strategi, atau prosedur tertentu untuk mendapatkan data yang relevan dengan pertanyaan penelitian atau tujuan penelitian yang ditetapkan. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

3.5.1 Wawancara

Menurut (Sugiono, 2018) wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan studi pendahuluan guna mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti. Selain itu, wawancara juga digunakan ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan atau pengalaman responden, terutama dalam kasus di mana jumlah responden yang terlibat relatif sedikit.

3.5.2 Angket atau Kuesioner

Menurut (Agung, 2020) menjelaskan bahwa metode kuesioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan pengiriman daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden atau subjek penelitian. Semua karyawan PT Perkebunan Nusantara III Persero Medan, Sampel penelitian akan dipilih dan diberikan kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menandai dengan tanda (✓). Kuesioner ini akan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 opsi pada setiap pernyataan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Tabel 3.8
Skala Pengukuran Likert

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

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban "sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju" digunakan untuk mengindikasikan tingkat keakraban atau frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel yang sedang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak smartPLS (*Partial Least Square*) dan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Dalam PLS *path modeling*, terdapat dua model yang dianalisis, yaitu outer model dan inner model. Kriteria pengujian diterapkan pada kedua model tersebut untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan dalam penelitian. Pada SPSS menggunakan Uji statistik F (uji simultan), sebagai Analisis Variansi (ANOVA), Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. (Natalia Ririn Furadantin, 2018).

3.6.1 Analisa Model Pengukuran atau *Outer Model*

Uji PLS pada Model Pengukuran dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisis *Outer Model* ini akan menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, sehingga outer model menentukan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Uji yang dilakukan pada outer model ini mencakup langkah-langkah berikut ini:

1. Reliabilitas Indikator

Bertujuan untuk menilai apakah indikator pengukuran variabel laten dapat diandalkan atau tidak. Salah satu metode evaluasi yang digunakan adalah melihat hasil loading luar (*outer loading*) dari setiap indikator. Nilai loading di atas 0,7 menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% variasi indikatornya, menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (Wong K.K., Sarstedt dkk., 2017).

2. Validitas Konvergen

Ditentukan berdasarkan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Validitas konvergen suatu konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan adalah 0,5 atau lebih. Jika nilai AVE mencapai 0,5 atau lebih, maka konstruk tersebut dapat menjelaskan 50% atau lebih dari variasi itemnya (Wong K.K., Sarstedt dkk., 2017).

3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu indikator reflektif secara akurat mengukur konstraknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator seharusnya memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk yang sesuai, sedangkan korelasi antara pengukur konstruk yang berbeda seharusnya rendah (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam aplikasi SmartPLS 3.2.7, validitas diskriminan dievaluasi menggunakan nilai *cross loadings*, *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Heterotrait-Monotrait (HTMT)* (Henseler, 2015).

a. *Cross Loadings*

Untuk memastikan bahwa korelasi antara konstruk dan item pengukuran lebih tinggi daripada dengan konstruk lainnya, nilai *cross loading* dari setiap konstruk dievaluasi. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7. (Ghozali dan Latan, 2015).

b. *Fornell-Larcker Criterion*

Salah satu metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah menggunakan *Fornell Larcker Criterion*, yang merupakan metode tradisional yang telah digunakan selama lebih dari 30 tahun. Metode ini membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lain dalam model. Jika nilai akar kuadrat *AVE* dari setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi

antara konstruk dengan konstruk lain dalam model, maka model tersebut dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik. (Fornell dan Larcker dalam Wong, 2020).

c. Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)

Beberapa ahli berpendapat bahwa metode cross loading dan *Fornell-Larcker Criterion* kurang sensitif dalam mengevaluasi validitas diskriminan. Oleh karena itu, metode alternatif yang direkomendasikan adalah menggunakan HTMT (*Heterotrait-Monotrait*) sebagai pengukuran validitas diskriminan. Metode ini menggunakan matriks *multitrait-multimethod* sebagai dasar pengukuran. Untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif, nilai HTMT seharusnya kurang dari 0,9. (Henseler, 2015).

3.6.2 Evaluasi Model Struktural atau *Inner Model*

Dalam evaluasi awal model struktural, langkah pertama adalah memeriksa adanya kolinearitas antara konstruk dan kemampuan prediksi model (Sarstedt, 2017). Setelah itu, dilanjutkan dengan pengukuran kemampuan prediksi model menggunakan empat kriteria, salah satunya adalah koefisien determinasi (R^2), *cross-validated redundancy* (Q^2), *effect size* (f^2), dan *path coefficients* atau koefisien jalur (Sarstedt dkk., 2017).

1. *Coefficient of Determination (R^2)*

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R^2 yang diharapkan berada antara 0 dan 1. Nilai R^2

sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 dianggap sebagai indikator model yang kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt, 2017). Chin memberikan kriteria nilai R^2 sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 sebagai tanda model yang kuat, moderat, dan lemah (Chin dalam Ghozali dan Latan, 2015).

2. *Cross-validated Redundancy (Q^2)*

Cross-validated redundancy (Q^2) atau *Q-square test* digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk tertentu sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance* (Sarstedt, 2017). Nilai *Cross-validated Redundancy (Q^2)* didapat dengan prosedur *Blindfolding* dalam SmartPLS v.3.2.7. Caranya *Calculate à Blindfolding*.

3. *Effect Size (f^2)*

Selain mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel, penting bagi seorang peneliti untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel tersebut menggunakan ukuran *Effect Size* atau *f-square* (Wong, 2020). Nilai f^2 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt, 2017).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian, prosedur *resampling bootstrap* digunakan dengan menggunakan uji t-statistik. Apabila nilai t-statistik (t-hitung) lebih besar daripada nilai t-tabel yang ditentukan (1,96 dalam uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05), maka hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak (Dwi & Joko, 2020).

3.6.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah variabel bebas atau independen (X1) memiliki pengaruh positif atau negatif, serta signifikansi terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R²= Koefisien korelasi ganda

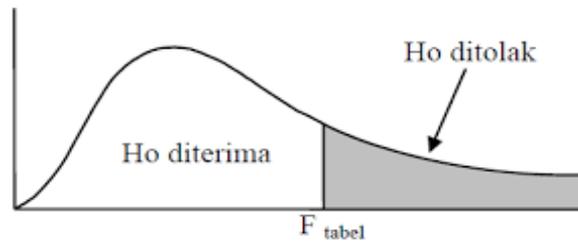
k = Jumlah variable independen

n = Jumlah sample

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang responden yaitu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja, variabel Disiplin Kerja dan variabel Kepuasan Kerja maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	48	54.5	54.5	54.5
Laki-laki	40	45.5	45.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 48 orang karyawan perempuan (54,5%) dan 40 orang karyawan laki-laki (45,5) dari total keseluruhan 88 orang karyawan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	8	9.1	9.1	9.1
25-40 Tahun	54	61.4	61.4	70,5
> 40 Tahun	26	29.5	29.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar (9,1%), 54 orang karyawan yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (61,4%), dan 26 orang karyawan yang berusia >40 tahun atau sebesar (29,5%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	4.5	4.5	4.5
Diploma	16	18.2	18.2	22.7
Sarjana	68	77.3	77.3	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 4 orang karyawan berpendidikan SMA (4,5%), Diploma sebanyak 16 orang atau sebesar (18,2%), 68 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (77,3%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebar oleh peneliti:

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	39,8	46	52,3	7	8,0	0	0	0	0	88	100%
2	30	34,1	51	58,0	7	8,0	0	0	0	0	88	100%
3	34	38,6	49	55,7	4	4,5	1	1,1	0	0	88	100%
4	34	38,6	45	51,1	8	9,1	1	1,1	0	0	88	100%
5	28	31,8	51	58,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100%
6	37	42,0	42	47,7	7	8,0	2	2,3	0	0	88	100%
7	28	31,8	51	58,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100%
8	37	42,0	42	47,7	7	8,0	2	2,3	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 2) Jawaban responden tentang penerangan cahaya ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58,0%.

- 3) Jawaban responden tentang Kondisi udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa ruangan tempat bekerja telah memadai untuk menampung jumlah karyawan yang bekerja di dalamnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan/atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Tingkat keamanan kerja di lingkungan perusahaan mempengaruhi tingkat fokus dan konsentrasi saya dalam menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58%.
- 8) Jawaban responden tentang Dengan adanya lingkungan kerja yang aman berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Hubungan Karyawan, Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, Keamanan, mayoritas responden menjawab setuju.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	43,2	47	53,4	1	1,1	2	2,3	0	0	88	100%
2	40	45,5	45	51,1	3	3,4	5	6,0	0	0	88	100%
3	45	51,1	40	45,5	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
4	43	48,9	43	48,9	2	2,3	0	0	0	0	88	100%
5	31	35,2	42	47,7	10	11,4	5	5,7	0	0	88	100%
6	38	43,2	34	38,6	10	11,4	6	6,8	0	0	88	100%
7	25	28,4	52	59,1	11	12,5	4	4,8	0	0	88	100%
8	35	39,8	39	44,3	13	14,8	1	1,1	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 48,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.

- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 43,2%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 59.1%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 44,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden sebagian besar hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, responden juga bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan responden menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	13	14,8	49	55,7	25	28,4	1	1,1	0	0	88	100%	
2	14	15,9	56	63,6	14	15,9	4	4,5	0	0	88	100%	
3	14	15,9	53	60,2	20	22,7	1	1,1	0	0	88	100%	
4	20	22,7	49	55,7	18	20,5	1	1,1	0	0	88	100%	
5	10	11,4	60	68,2	17	19,3	1	1,1	0	0	88	100%	
6	20	22,7	51	58,0	17	19,3	0	0	0	0	88	100%	
7	26	29,5	52	59,1	9	10,2	1	1,1	0	0	88	100%	
8	31	35,2	44	50,0	10	11,4	3	3,4	0	0	88	100%	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 63.6%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60,2%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 68.2%.
- 6) Jawaban responden tentang Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya percaya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 59,1%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 50%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Kepuasan Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan, responden merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan serta responden mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	43,2	47	53,4	1	1,1	2	2,3	0	0	88	100%
2	40	45,5	45	51,1	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
3	45	51,1	40	45,5	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
4	43	48,9	43	48,9	2	2,3	0	0	0	0	88	100%
5	45	51,1	40	45,5	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100%
6	42	47,7	42	47,7	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100%
7	39	44,3	47	53,4	2	2,3	0	0	0	0	88	100%
8	46	52,3	39	44,3	3	3,4	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53.4%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 48.9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya tahu cara mengerjakan tugas dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 52.3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.1.3 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (*inner model*), yakni koefisien determinasi (*R-square*); *F-square*; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.1.2 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu

konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu: realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.1.2.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.9
Hasil Outer Loading

No	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0,813			
X1.2	0,859			
X1.3	0,791			
X1.4	0,790			
X1.5	0,790			
X1.6	0,872			
X1.7	0,874			
X1.8	0,710			
X2.1		0,673		
X2.2		0,767		
X2.3		0,698		
X2.4		0,851		
X2.5		0,823		
X2.6		0,884		
X2.7		0,884		
X2.8		0,863		
X3.1			0,630	

X3.2			0,733	
X3.3			0,762	
X3.4			0,849	
X3.5			0,851	
X3.6			0,871	
X3.7			0,774	
X3.8			0,616	
Y1.1				0,760
Y1.2				0,613
Y1.3				0,789
Y1.4				0,656
Y1.5				0,664
Y1.6				0,714
Y1.7				0,755
Y1.8				0,686

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada 100 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.6 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.10
Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0.769
Disiplin Kerja (X2)	0.820
Kepuasan Kerja (X3)	0.883
Kinerja (Y)	0.655

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan

hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.11
Hasil *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0.826
Disiplin Kerja (X2)	0.893
Kepuasan Kerja (X3)	0.907
Kinerja (Y)	0.879

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.1.2.2 *Discriminant Validity*

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (Average Variance Extracted) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,412
Disiplin Kerja (X2)	0.467
Kepuasan Kerja (X3)	0.505
Kinerja (Y)	0.307

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

4.1.3 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

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

4.1.3.1 Hasil R-Square

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.13
Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0.483	0.467

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa dan kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja, disiplin

kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja adalah sebesar 48,3% dengan demikian model tergolong substansial (rendah).

4.1.3.2 Hasil Uji F-Square

Pengukuran F-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14
Hasil *F-Square*

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)				0,016
Disiplin Kerja (X2)				0,302
Kepuasan Kerja (X3)				0,451
Kinerja (Y)				

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai

berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,016, maka efek yang rendah atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,302 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0.451, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*.

4.1.4.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.

Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika

nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan dan jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

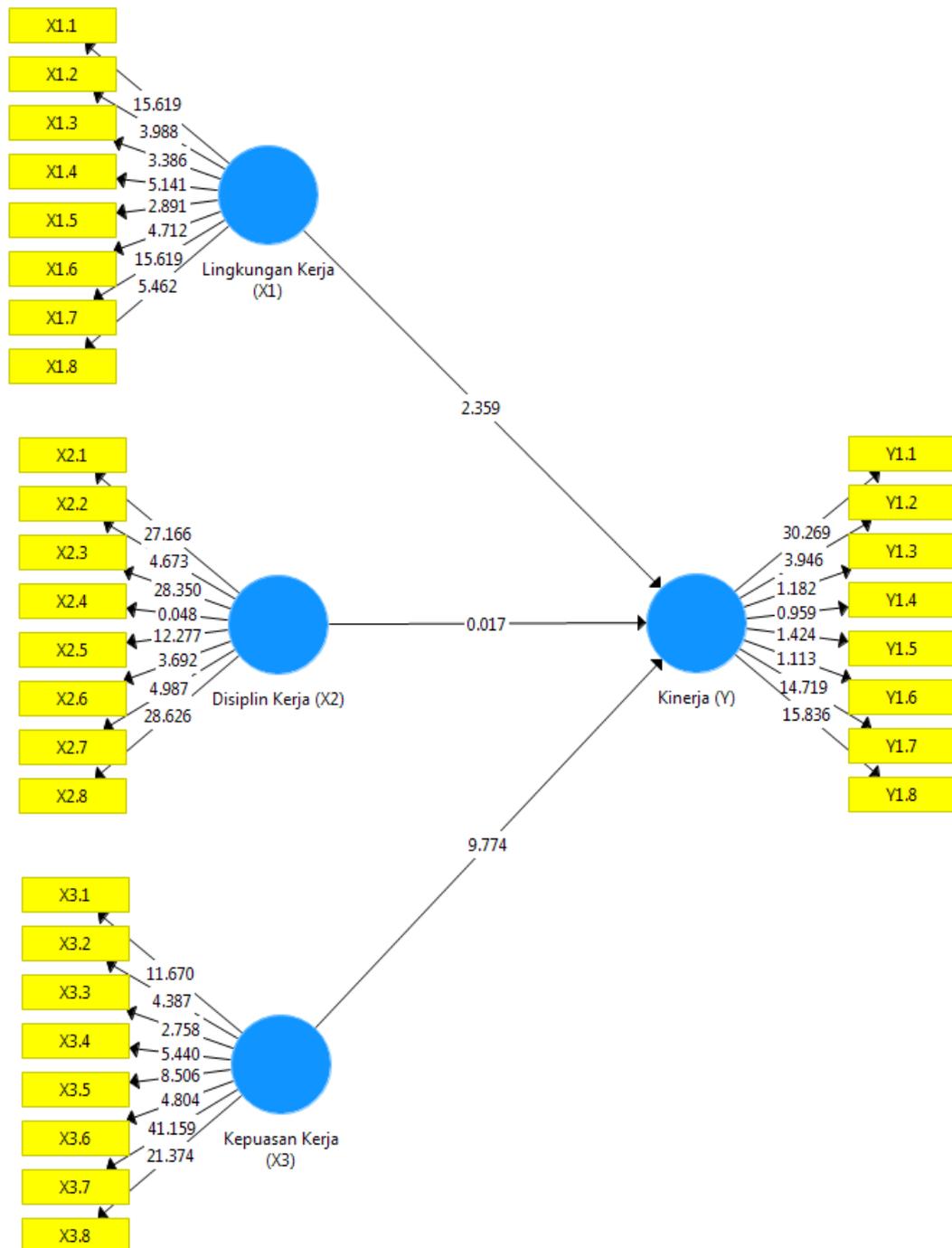
Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,359	0,019
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,017	0,987
Kepuasan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	9,774	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 2,359. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin meningkat Persepsi Dukungan Organisasi seorang terhadap seorang karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,019 < 0,05$, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.017. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Keterikatan Kerja, maka semakin rendah pula Kinerja Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,987 > 0,05$, dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 9,774. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan

tersebut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.



Gambar 4.1 Hasil Path Analysis

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

4.1.5 Uji Secara Simultan Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji F ANOVA^a

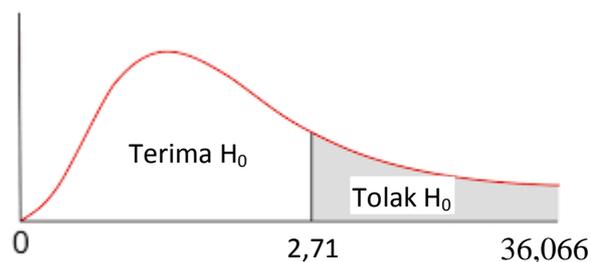
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,086	3	30,029	36,066	,000 ^b
	Residual	415,812	84	4,950		
	Total	505,898	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 36,066 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 36,066 >$ dari $F_{hitung} 2,71$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Gambar Uji F

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,359 > t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas sig $0,019 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja Karyawan).

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2013 hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung, 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan". Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $0,017 < t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas sig $0,987 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dengan adanya disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar Kepuasan Kerja yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $9,774 > t_{tabel}$ 1,897 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (Kepuasan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dalam penelitian (Dahlan, dkk, 2018) disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (A. D. Prabowo, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” terdapat pengaruh yang signifikan pada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asisten Afdeling di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 36,066 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 36,066 >$ dari $F_{tabel}\ 2,71$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan Kepuasan Kerja lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana kepuasan kerja untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada kepuasan kerja.

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, kepuasan kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Ketika tingkat lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung juga meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dipertahankan, dan semakin baik kepuasan kerja yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan kinerja karyawan di PT. Citra Robin Sarana Medan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin Kerja, dan kepuasan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan agar kondisi kerja lebih kondusif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

2. Mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Hendaknya organisasi memperhatikan kepuasan kerja, karena dengan kepuasan kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja. Jika lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti Motivasi, Kepemimpinan, Pengawasan dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, H., Siregar, M., Yusnandar, W., Studi, P., Manajemen, S., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2022). *Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Herfinta Farm and Plantation Medan the Effect of Job Motivation on Employee Ability in Mediation of Job Satisfaction At Pt Herfinta Farm and Plantation Medan*. 034, 1–12.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ariani, K. R., Sumantri, M., & Parmiti, D. P. (2020). Pengembangan Video Pembelajaran IPS Bermuatan Tes untuk Siswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 217. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.28260>
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, & Setiyowati, Nur Indah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02). <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1782>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.
- Ghozali I. & Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasya, R. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi*. 3(1), 658685. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18854%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18854/SkripsiRannyNabilaHasya.pdf?sequence=1>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy o Marketing Science*, 43(1), 115135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Jufrizen, J. (2018a). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018b). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 3554. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(2), 1256–1274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>
- Jufrizen, J., & 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.
- Julita, Nel Arianty. (2019). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.

- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kotabaru, P. C., Sari, E. J., Zakiyyul, M., Rasyid, F., & Khosasih, R. (2023). *Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT . BRI. 2.*
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 19. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6729>
- Kusuma, I. C., Nurfitri, R., & Mukmin, M. N. (2019). Pengaruh Pressure, Opportunity, Rasionalization Dan Capability Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud). *Jurnal Akunida*, 5(1), 54. <https://doi.org/10.30997/jakd.v5i1.1828>
- Mar'atusholihah, H., Priyanto, W., Damayani, A. T., Studi, P., Guru, P., Dasar, S., & Pendidikan, I. (2019). Pengembangan Media Pembelajaran Tematik Ular Tangga Berbagai Pekerjaan. *Mimbar PGSD Undiksha*, Vol: 7, No, 255.
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 83–88. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Muis, Muhammad Ras, & Hasibuan, Jasman Saripudin. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1628. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/view/8%0Ahttp://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/download/8/22>
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.426>

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pohan, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar*, 3(1), 621635. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6611>
- Prabowo, A. D., Hardjo, S., & Rangkuti, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 10671082. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.21650>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Reza Nurul Ichsan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Universitas Darma Agung*, 28(2), 187.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.364>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 2850. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

- Saputra, M. R., & Riyadi, S. (2017). Sistem Informasi Populasi dan Historikal Unit Alat-Alat Berat Pada PT . Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 6(2), 1–6.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). *Handbook of Market Research*. In *Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Sujarweni. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>