

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : MUHAMMAD WAHYU**  
**NPM : 2005160319**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diengenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan merasakannya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHAMMAD WAHYU  
NPM : 2005160319  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I

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

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Penguji II

(ERI YANTI NST, S.E., M.Ec.)

**Pembimbing**

(Dr. Bahri Datuk, SE., M.M.)

**Panitia Ujian**

Ketua

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

Sekretaris

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD WAHYU  
N P M : 2005160319  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. Bahril Datuk, S.E., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui/Disetujui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Masman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si

(Assoc. Prof. 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 : Muhammad Wahyu  
NPM : 2005160319  
Dosen Pembimbing : Dr. Bahril Datuk, S.E., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Graph ke vj		
Bab 4	Graph uji multi kolinearitas data field.	23/04/24	h.
Bab 5	Kesimpulan disempurnakan saran sesuai dgn kesimpulan.	23/04/24	h.
Daftar Pustaka	Jwbh saran pada ketentuan yang berlaku	23/04/24	h.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju di sidangnya	23/04/24	h.

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, April 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Dr. BAHRIL DATUK, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Wahyu  
NPM : 2005160319  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

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, Februari 2024  
Pembuat Pernyataan



Muhammad Wahyu

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**  
**KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.**  
**PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1**

**Muhammad Wahyu**  
**2005160319**

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Mughtar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [Pakway2001@gmail.com](mailto:Pakway2001@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan juga menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang berfokus dalam menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan melakukan penarikan kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Dalam penelitian ini responden yang diteliti adalah pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 dengan jumlah populasi sebanyak 280 orang dan melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling dan menggunakan rumus slovin , dengan total 73 orang sampel. Hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1***

**Muhammad Wahyu  
2005160319**

*Management Study Program  
Faculty of Economics and business  
Universitas of Muhammadiyah North Sumatera  
Jln. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [Pakway2001@gmail.com](mailto:Pakway2001@gmail.com)*

*This research aims to determine and also analyze the influence of the work environment, work discipline and competence on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. This research uses a quantitative method with an associative approach, which focuses on analyzing the relationship between one variable and another variable and drawing conclusions from the test results. In this study, the respondents studied were employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 with a population of 280 people and carried out sampling using simple random sampling techniques and using the Slovin formula, with a total of 73 people sampled. The results of this research show that the work environment has a positive and significant influence on performance, work discipline has a positive and significant influence on performance and competence has a positive and significant influence on performance. Overall, it is known that the work environment, work discipline and competence have a significant effect on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.*

***Keywords: Work Environment, Work Discipline, Competency, Performance***

## KATA PENGANTAR

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum, Wr.wb

Puji dan Syukur diucapkan kehadiran Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program S1 Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”**.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun material.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Kepada perempuan yang bekerja sebagai penjual telur di pasar titipapan. Perempuan itu ibuku, Singgarwati namanya. Keningnya menempel di atas sejadah, nama penulis dilangitkannya. Semua hal yang ditempuh penulis sampai saat ini, tidak terlepas dari peranannya. Hanya seuntai doa yang dapat penulis berikan, jazakumullah khair “semoga Allah SWT membalas amal kebbaikannya dengan balasan yang berlipat ganda” Amin.

2. Kepada Lelaki kuat yang bekerja sebagai sopir dan bercita-cita menyekolahkanku setinggi-tingginya. Zulfan namanya, terima kasih atas perjuangan mu yang tak kenal lelah sampai saat ini. Anakmu kini telah sampai dititik ini. Seluruh kebaikan dan pengorbananmu memberikan kontribusi nyata hingga skripsi ini selesai.
3. Kepada seorang yang juga tak kalah penting. Anindita Zahra Zain S.TP, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulisan skripsi ini. Yang telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, memberikan motivasi, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat pantang menyerah.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani [M.AP.](#), selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri SE., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., [M.Si](#) selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., [M.Si](#) selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan SE., [M.Si](#) selaku Pimpinan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Bahril Datuk, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan sampai dengan selesainya skripsi ini.
10. Kepada seluruh Staff dan pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 yang senantiasa memberikan arahan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman penulis, terima kasih telah selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangat kepada penulis sampai saat ini.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb

Medan, Februari 2024  
Penulis

MUHAMMAD WAHYU  
2005160319

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
1.3.1 Batasan Masalah.....	7
1.3.2 Rumusan Masalah .....	7
1.4. Tujuan dan Manfaat.....	8
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
2.1. Pengertian Kinerja .....	10
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3. Indikator Kinerja.....	15
2.2. Lingkungan Kerja .....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.3. Kompetensi.....	20
2.3.1 Pengertian Kompetensi.....	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	21

2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi .....	23
2.3.4 Indikator Kompetensi .....	24
2.4. Disiplin Kerja .....	24
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	24
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	27
2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	28
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja .....	28
2.5. Penelitian Terdahulu .....	29
2.6. Kerangka Konseptual .....	31
2.7. Hipotesis .....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	33
3.2. Definisi Operasional .....	33
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	35
3.3.1 Tempat Penelitian .....	35
3.3.2 Waktu Penelitian .....	35
3.4. Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1 Populasi .....	35
3.4.2 Sampel .....	36
3.5. Teknik Pengumpulan data .....	37
3.5.1 Angket ( <i>Kuesioner</i> ) .....	37
3.6. Teknik Analisis Data .....	38
3.6.1 <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	38
3.6.2 Pengukuran Model ( <i>Outer Model</i> ) .....	38
3.6.3 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	40
3.6.4 Pengujian Hipotesis .....	41
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	42

4.1.1 Deskripsi Data .....	42
4.1.2 Identitas Responden .....	43
4.2 Analisis Variabel Penelitian .....	45
4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	45
4.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	46
4.2.3 Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	47
4.2.4 Variabel Kompetensi (X3) .....	48
4.3 Evaluasi Model .....	48
4.3.1 Menilai Outer Model (Measurement Model) .....	49
4.3.2 Uji Inner Model .....	57
4.3.3 Uji Hipotesis .....	57
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data .....	59
4.4.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	59
4.4.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
4.4.3 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
4.4.4 Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	61
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No	Hal
1.1 Data kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 .....	4
2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
3.1 Definisi Operasional .....	33
3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	34
3.3 Skala Likert .....	37
3.4 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural .....	40
4.1 Skala Likert .....	42
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	44
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
4.6 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	45
4.7 Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	46
4.8 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	47
4.9 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi (X3) .....	48
4.10 Outer Model .....	50
4.11 Outer Loading .....	51
4.12 Discriminant Validity (Cross Loading) .....	52
4.13 Average Variance Extracted (AVE) .....	53
4.14 Composite Reliability .....	54
4.15 Collinearity Statistic (VIF) .....	56
4.16 R-Square .....	57
4.17 Uji Hipotesis Dengan Total Effects .....	5

## DAFTAR GAMBAR

No	Hal
2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
4.1 Outer Model.....	49

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat substansial dalam sebuah perusahaan untuk memperoleh tujuan. Sebuah perusahaan yang tidak terdapat sumber daya manusia didalamnya, dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan disebut pegawai. Pegawai adalah bagian penting dan selalu berperan aktif pada sebuah perusahaan karena pegawai menjadi penyusun, pelaku dan penentu terpenuhinya tujuan perusahaan. Apabila tanpa adanya peran aktif dari pegawai maka tujuan yang diinginkan perusahaan tidak dapat terpenuhi. Peningkatan produktivitas ataupun kemajuan perusahaan salah satunya ditunjangnya dari kemampuan pegawai, walaupun prasarana di dalam perusahaan itu memiliki teknologi tinggi, akan tetapi jika sumber daya manusia nya itu sendiri kurang dalam hal kemampuan, maka perusahaan tidak dapat maju dan berkembang (Sukaarnawa & Darsana, 2023).

Kesuksesan pada suatu perusahaan tidak selalu memiliki ketergantungan pada teknologi tetapi juga bergantung pada bagian sumber daya yang dimiliki perusahaan, sehingga perusahaan sangat membutuhkan sumber daya yang memiliki potensial baik dari pemimpin ataupun pegawai yang dapat menghasilkan dedikasi yang baik dan mengerjakan semua tugas dengan maksimal guna memperoleh tujuan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, pemberian tugas yang diberikan pada pegawai disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaannya (Paramitadewi, 2017).

Perusahaan harus memajemen kegiatan yang didalamnya meliputi prosedur pengarahaan, perancangan, pengawasan dan pengorganisasian beserta penggunaan sumber daya manusia didalamnya guna memperoleh target yang sudah ditetapkan. Sebagai contoh, PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 yang tidak selalu mencapai target yang sudah ditetapkan dengan lancar padahal jumlah pegawai yang sangat banyak. Maka diperlukanya fungsi manajemen untuk menjadi penggerak pegawai, interpretasi terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dalam tercapainya target di dalam perusahaan (Wulandari et al., 2023).

Kinerja merupakan suatu proses kerja yang terstandar dan kualitas kerja, sehingga kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap eksistensi perusahaan. (Andreas, 2022). Kinerja merupakan kebutuhan semua pihak. Oleh karena itu, kinerja selalu menjadi perhatian utama dalam organisasi Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja. Lingkungan kerja merupakan aspek dasar pegawai untuk menunjang kenyamanan saat bekerja agar memperoleh kinerja yang maksimal bagi individu maupun perusahaan. Suatu lingkungan kerja dapat dianggap baik jika pegawai dalam melakukan setiap kegiatan dengan kondisi aman nyaman dan optimal (Yusnandar, 2021).

Dari sejumlah faktor yang bisa mempengaruhi kinerja para pegawai seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi. Lingkungan kerja menjadi satu faktor penting dalam membawa dampak pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Jika suasana ruangan kerja yang tidak memberi kenyamanan seperti pencahayaan ruangan kurang terang, sirkulasi udara yang minim, ruangan kerja yang banyak

terdapat lembaran-lembaran kertas, ruangan kerja yang padat dan berisik serta alat kerja yang kurang memadai dapat menjadi pemicu rendahnya kinerja pegawai saat bekerja (Siagian & Khair, 2018).

Disiplin kerja juga dapat menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Surajiyo et al., 2021), disiplin kerja merupakan bentuk sikap seorang yang sesuai pada peraturan dan prosedur kerja yang ada dan dapat meningkatkan serta membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai dapat bekerja lebih baik. Disiplin kerja juga memberikan keuntungan yang sangat baik bagi perusahaan dan maupun bagi pegawai. Bagi perusahaan, disiplin kerja akan menjamin terjaganya ketertiban serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja mampu memberikan suasana kerja yang menggembirakan dan meningkatkan semangat saat bekerja. Hal ini menjadikan pegawai untuk melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran (Nasution & Priangkatara, 2022).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi, dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan tidak lepas dari kompetensi yang dimiliki pegawai, sehingga kompetensi menjadi hal yang harus dimiliki bagi pegawai. Kompetensi mengacu pada kapasitas kerja setiap orang, yang terdiri atas komponen pengetahuan dan kemampuan yang memenuhi standar yang telah ditentukan . Menurut Bahanoer & Edward, (2021), adanya kompetensi akan banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai, semakin banyak pula pekerjaan berdasarkan pengalaman dan memaksimalkan kinerja.

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting didalam perusahaan dan berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan, apabila kinerja pegawai yang berada di dalam sebuah perusahaan mengalami penurunan dan dinilai buruk maka tujuan/target yang ingin dicapai tidak akan tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan, namun apabila kinerja pegawai tersebut baik dan berjalan secara optimal maka tujuan/target dari perusahaan tersebut akan tercapai juga sesuai dengan keinginan perusahaan. Adapun kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.1 Data kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

Alat ukur	Target	Pencapaian			
		2018	2019	2020	2021
Hasil karya, Sikap kerja, Cara kerja	100%	91.04%	91,51%	90,86%	85,01%

Sumber : Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwasannya penilaian kinerja untuk para pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, diukur melalui tiga instrumen sebagai berikut :

1. Hasil karya

Tertib administrasi, keakuratan data, pengoperasian peralatan, efisiensi peralatan (merawat & memelihara peralatan).

2. Sikap kerja

Integritas/kejujuran, proaktif, inisiatif, kreatif, disiplin, komitmen, semangat kerja dan motivasi.

3. Cara kerja

Perencanaan/peorganisasian, kerjasama dan pelayanan, keberanian pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang telah dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, pada bagian Sumber Daya Manusia didapati adanya fenomena-fenomena yang terjadi mengenai kinerja pegawai, seperti adanya pegawai yang minim tanggung jawab mengenai penyelesaian pekerjaan pada tepat waktu dengan beragam alasan. Dalam aspek lingkungan kerja, lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, hal yang paling terlihat adalah tidak kondusifnya suasana dan kondisi sekitar sehingga menciptakan kurangnya rasa nyaman bagi para pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan, banyaknya ruangan-ruangan yang masih terdapat lembaran kertas diatas meja yang dan padatnya ruangan membuat para pegawai kurang berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa dilihat juga dari ruangan yang menggunakan AC tetapi ada beberapa pegawai yang masih melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dengan merokok di dalam ruangan sehingga para pegawai lain yang tidak merokok merasa terganggu. Selanjutnya, dapat dilihat hubungan/interaksi sesama para pegawai di dalam menjalankan kan pekerjaan pula diperlukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, dengan adanya hubungan yang baik antar para pegawai seperti komunikasi antar pegawai yang baik, selalu memberikan informasi yang baik dan saling menghargai akan mempermudah terselesaikannya dan menumbuhkan rasa dorongan kerja dikarenakan memiliki hubungan kerja yang harmonis. Tetapi ada beberapa pegawai yang tidak menjalin hubungan baik dengan pegawai lainnya, sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut sering bermalas-malasan pada saat bekerja.

Berdasarkan pra-penelitian, didapati bahwa dari aspek disiplin kerja, pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, masih ada tindakan kurang

disiplin pegawai dalam bekerja, dapat dilihat dari para pegawai yang sering meninggalkan meja kerja pada saat jam kerja masih berlangsung. Selain itu, masih banyak para pegawai yang datang terlambat diluar dari ketentuan perusahaan terkait jam masuk kerja. Kurangnya inspeksi dari pimpinan yang menyebabkan masih banyaknya terjadi tindakan kurang disiplin. Pimpinan yang kurang tegas dalam mengambil tindakan terhadap para pegawai yang mengakibatkan tindakan kurang disiplin di dalam perusahaan masih terus berlangsung.

Berdasarkan pra-penelitian, pada aspek kompetensi ditemukan bahwa kompetensi, kompetensi yang ada pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sudah dikatakan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Tetapi masih terdapat pegawai yang bekerja kurang sesuai dengan bidang kemampuannya, karena pegawai yang bekerja hanya mengandalkan sedikit pengalaman dan pengetahuannya, serta adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan dalam melakukan pengerjaannya sehingga melakukan kesalahan. Selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan kompetensi kepada para pegawai yang diyakini untuk menutupi ketidaksesuaian antara kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dengan kompetensi yang pegawai miliki. Namun pelatihan kompetensi hanya diberikan kepada pegawai yang membutuhkan, tapi tidak dengan kesemua pegawainya. Oleh karena itu meningkatnya kompetensi pegawai menjadi tidak merata, dan juga kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.

Dengan tidak secara langsung atas permasalahan yang ada pada perusahaan ini, mengakibatkan pegawai merasa kinerja mereka menurun/kurang maksimal akibat permasalahan-permasalahan yang timbul seperti pembahasan diatas.

Sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai dan akibatnya berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas atau tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis perlu melakukan kajian atau penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berkenaan dengan masalah-masalah yang penulis dapati pada saat pra-penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sebagai berikut :

1. Kurang optimalnya kinerja pegawai ditandai dengan, terdapat beberapa pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta tanggung jawab dari jadwal yang telah ditentukan,
2. Lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan pegawai mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya, dan mengalami kurangnya konsentrasi terhadap kerjaan.
3. Masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak disiplin, telat datang ke kantor serta pegawai yang keluar pada saat jam kerja.
4. Terdapat beberapa pegawai yang bekerja namun kurang sesuai dalam bidang kompetensinya, dan kurang merata nya pelatihan kompetensi terhadap pegawai.

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Batasan masalah memiliki kaitan kuat dengan mengidentifikasi masalah, apabila penelitian ini memiliki keterbatasan. Masalah yang telah

teridentifikasi yang tidak mampu penulis teliti keseluruhannya, akan tetapi hanya beberapa saja yang dipilih ataupun dibatasi. Didasarkan dengan identifikasi masalah diatas yang hanya fokus pada permasalahan yang ada, maka peneliti membatasi pada masalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menjadi sarana pembelajaran dalam berfikir berdasarkan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dan sebagai penambah informasi pengetahuan dalam penelitian.

Dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai untuk PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Selain itu, hasil yang dicapai juga akan merumuskan rencana untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. serta menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Fauzi, (2020) secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari Bahasa Inggris. *performance* atau kinerja umumnya diberi batasan sebagai tanda kesuksesan seorang di dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikannya kepadanya. Menurut Siahaan & Bahri, (2019) kinerja adalah hal yang diharapkan untuk menunjukkan sesuatu yang terbaik oleh pegawai tersebut. Sedangkan menurut Muis et al., (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan wewenangnya masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai secara sah, tanpa melanggar hukum apapun, serta sesuai dengan standar dan etika. Sedangkan menurut Kasmir, (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku pegawai yang dapat dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wibowo, (2017). Kinerja menurut Fadli, (2021) hubungan terhadap atasan dan bawahan yang kebanyakan terjadi di berbagai asumsi sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja. Dan juga menurut Andayani & Tirtayasa, (2019) kinerja pada umumnya dapat diartikan bahwa keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai ialah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan kegiatan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, berdasarkan sejumlah definisi yang telah disebutkan di atas. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai kinerja yang efektif. Bahkan dengan

perencanaan yang terorganisir dengan baik, jika personel yang melaksanakannya tidak memiliki keterampilan yang diperlukan atau etos kerja yang kuat, semua persiapan akan sia-sia. Menurut Gultom, (2014) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor yaitu pekerja, minat kerja dan kemampuan seseorang. Hasil pekerjaan seorang pegawai harus mampu memberikan manfaat yang nyata bagi kepentingan perusahaan saat ini dan masa depan dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap persepsi perusahaan terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan M. Nurhayati & Tanjung, (2021). Sedangkan menurut Tupti & Arif, (2024) kinerja adalah hasil yang dicapai dan tindakan pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta oleh perusahaan.

Menurut Jufrizen & Hutasuhut, (2022) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan. Kinerja membentuk hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Kinerja adalah tentang melaksanakan setiap pekerjaan dan menerima hasil dari tercapainya tujuan dari pekerjaan itu (Hamali, 2017). Menurut Jufrizen, (2021) Kinerja sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang atas pengalaman dan kesungguhan juga waktu. Menurut Muslih & Damanik, (2022) kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, keikhlasan dan keterampilan.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja yang diperoleh pegawai adalah sebuah hal yang penting dalam terjaminnya keberlangsungan hidupnya suatu organisasi/perusahaan. Didalam mencapai sebuah peningkatan pada kinerja adapun beberapa faktor yang

mempengaruhi sebagai acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Kasmir, (2016) adapun faktor-faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai:

1) Keahlian juga kemampuan

Sebuah keahlian yang seorang miliki pada saat melakukan pekerjaan. semakin bagusnya keahlian dan kemampuan seseorang tersebut maka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan, kesimpulannya apabila pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan lebih bagus, maka kinerja yang diberikan akan lebih baik juga, namun sebaliknya apabila pegawai yang tidak memiliki ataupun kurang dalam keahlian dan kemampuannya, maka akan memberikan hasil yang kurang baik juga.

2) Pengetahuan

Adalah pengetahuan mengenai sebuah pekerjaan, seseorang dengan pengetahuan yang baik dan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan kerja

Pegawai akan lebih mudah mencapai tujuan mereka karena hal ini, dimana mengandung makna bahwa pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya secara akurat dan efektif jika desain pekerjaannya baik.

4) Kepribadian

Adalah karakter atau kepribadian seseorang. Setiap orang mempunyai kepribadian dan karakter yang unik. Seseorang yang mempunyai nilai-nilai akhlak yang baik akan mampu menjalankan

profesinya dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan, sehingga menghasilkan karya yang bermutu.

5) Motivasi

Adalah sebuah urgensi untuk melakukan upaya apa pun. Pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila mempunyai keinginan internal yang kuat untuk melakukannya. Pegawai yang beritikad baik pada akhirnya akan memberikan hasil kinerja yang baik pula.

6) Kepemimpinan

Adalah perbuatan seseorang pemimpin dalam mengatur, memerintah dan mengelola pegawai untuk melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perbuatan yang baik dilakukan seseorang pemimpin adalah dengan mengayomo, membimbing dan mendidik pegawainya maka akan membuat seorang pegawai akan senang dan mengikuti perintah yang diberikan atasannya dengan baik.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah sebuah sikap ataupun gaya oleh pemimpin dalam memberi perintah kepada pegawainya. Pendekatan kepemimpinan ini dapat dipraktikan berdasarkan kebutuhan bisnis.

8) Budaya organisasi

Adalah sebuah kultur yang berlaku di dalam perusahaan, kultur tersebut mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua pegawai yang berada dalam suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan bahagia yang dimiliki oleh pegawai dalam mencapai sebuah tujuan di pekerjaannya. Jika pegawai merasa bahagia dalam bekerja, maka hasil yang dilakukannya dalam bekerja akan baik juga.

#### 10) Lingkungan kerja

Adalah sebuah kondisi atau suasana pada lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan antar sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan suasana nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga bisa memberi hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih baik. Namun sebaliknya, bila suasana atau kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan hasil kinerja pegawai yang menurun dikarenakan kenyamanan dan ketenangan terganggu.

#### 11) Loyalitas

Adalah sebuah kesetiaan yang dimiliki pegawai untuk tetap dapat bekerja dan mendukung perusahaan tempat bekerjanya pegawai. Sebuah kesetiaan ditunjukkan dengan pegawai yang bekerja bersungguh-sungguh walaupun perusahaan dalam kondisi yang tidak baik.

#### 12) Disiplin kerja

Adalah sebuah usaha pegawai untuk tetap menjalankan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja di hal ini berupa waktu, contohnya bila masuk kerja pegawai selalu tepat waktu. Dan juga disiplin kerja berupa menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada pegawai.

### 13) Komitmen

Adalah ketaatan pegawai dalam melaksanakan kebijakan dalam bekerja. Komitmen juga dapat dimaknai oleh ketaatan pegawai kepada janji-janji yang dibuat pegawai. Dengan kata lain komitmen adalah ketaatan pegawai dalam menjalankan

#### 2.1.3. Indikator Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukannya. Kemampuan seorang pekerja untuk berkontribusi pada perusahaan dan besarnya gaji bergantung pada indikator kinerjanya. Menurut Winarsih (2018), untuk mengukur keberhasilan kinerja setiap pegawai, ada enam indikator, antara lain:

1. Kualitas. Penilaian pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan keakuratan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam kata-kata seperti kuantitas atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Tepat waktu. Indikator yang menunjukkan bahwa aktivitas selesai sebelum waktu yang ditentukan, dengan optimalkan jumlah waktu yang dimiliki untuk aktivitas lain dan seimbangkan dengan hasil keluarannya.
4. Efisiensi. Indikator yang menunjukkan cara terbaik menggunakan sumber daya organisasi, teknologi, bahan mentah dan tenaga untuk memaksimalkan output dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. akan kompeten dalam melaksanakan komitmen kerja serta sejauh mana pegawai berdedikasi untuk berkolaborasi dengan organisasi dan memenuhi tugas mereka di tempat kerja.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Farida & Hartono, (2016) lingkungan kerja yang sehat terdiri dari unsur fisik dan non fisik yang dapat memberikan kebahagiaan, ketenangan, rasa aman, rasa betah dan emosi positif lainnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sumber daya dan infrastruktur yang ada disekitar pekerja selama mereka bekerja yang mempunyai dampak dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Farisi et al., (2021) lingkungan kerja adalah kondisi pekerja yang dipekerjakan di suatu perusahaan dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kesehatan mental, sosial dan fisik mereka, jika suasana di tempat kerja memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan secara efektif, damai dan produktif maka hal tersebut dapat dianggap baik. Sedangkan menurut Saripuddin, (2015) lingkungan kerja adalah rasa nyaman dan memberi kepuasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Lingkungan dimana para pekerja dipekerjakan dikenal sebagai lingkungan kerja. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja sebenarnya tidak menjalankan proses produksi di perusahaan, namun berdampak langsung pada pegawai yang melakukan produksi tersebut. Lingkungan kerja mempunyai fungsi dalam menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Leuhery & Manahutu, 2018). Menurut Siagian & Khair (2018) sebuah lingkungan yang baik adalah lingkungan kerja yang apabila para pegawai bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan adalah sekitar tempat seseorang

bekerja tata cara kerja yang diikuti, dan pengaturan yang dilakukan baik bagi pekerja perorangan maupun kelompok merupakan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja adalah sebuah kondisi di sekeliling daerah tempat bekerja, lingkungan kerja juga berupa ruangan, layout, fasilitas, infrastruktur dan interaksi antarpribadi rekan kerja juga dianggap sebagai aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja menggambarkan dimana sebuah organisasi/perusahaan pada kondisi internal yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai organisasi/perusahaan tersebut Nurhalizah & Jufrizen, (2024)

Selanjutnya menurut Elizar et al., (2018) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan yang baik akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat dalam bekerja. Dan menurut Agustin & Wijayanti, (2023) lingkungan kerja dimaksudkan untuk mendorong interaksi kerja yang sehat antar pegawai. Pegawai yang bekerja dalam suasana menyenangkan lebih mungkin menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan mencapai tujuannya juga dengan tepat waktu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada sekitar pegawai yang bisa mempengaruhinya dalam melakukan tugas-tugasnya Manihuruk & Tirtayasa, (2020), adapun menurut Farisi & Utari, (2022) lingkungan kerja adalah situasi dimana para pegawai yang melakukan pekerjaan setiap hari dan memiliki hak untuk mendapatkan kenyamanan pada saat bekerja. Menurut Jufrizen & Rahmadhani, (2020) lingkungan adalah hal yang perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja mampu mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Sedangkan menurut Yusnandar, (2022) lingkungan kerja

adalah hal yang memiliki pengaruh besar terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (P. Afandi, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Perencanaan ruang kerja, tata letak dan pelatakan peralatan
2. Rancangan pekerjaan, peralan kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai
3. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan juga kebisingan dapat mempengaruhi ketenangan dan kenyamanan pegawai
4. Pekerjaan yang berlebihan dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja
5. Sistem pengawasan yang kurang memadai
6. Perselisihan antara pegawai dan atasan maupun sesama teman kerja.

### **2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Budiarto, (2015) terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik

Setiap keadaan fisik yang ditemukan di dalam dan sekitar tempat kerja membentuk lingkungan kerja fisik dan mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai (Sihaloho & Siregar, 2020). Ada dua area untuk lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan sekitar pegawai seperti tempat kerja, kursi, meja, komputer dan sebagainya dan lingkungan umum atau perantara yang dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang berdampak pada kondisi manusia, contohnya antara

lain suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma ruangan dan sebagainya.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala sesuatu yang terjadi merupakan hasil hubungan yang konstruktif dan positif dalam bekerja, baik itu interaksi dengan bawahan, rekan kerja maupun atasan (Fatmawati & Roni, 2024).

### 2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti dalam Budiarto (2015)

1. Cahaya yang cukup masuk kedalam ruangan masing-masing kerja
2. Ruang untuk pegawai bergerak dengan posisi pegawai lainnya, beserta alat untuk membantu bekerja seperti meja, kursi, lemari dan lainnya.
3. Suhu, bekerja didalam ruangan yang suhunya terlalu panas atau terlalu dingin bisa menyebabkan pegawai tidak nyaman saat melakukan pekerjaan
4. Ruang yang berisik mempengaruhi pegawai dalam bekerja
5. Warna, pemilihan warna yang kurang cocok
6. Kemampuan bekerja, keadaan yang menciptakan suasana aman dan damai dalam bekerja
7. Hubungan yang baik antar para pegawai, urusan pekerjaan yang cepat selesai salah satunya dikarenakan kerjasama antar para pegawai baik

## 2.3. Kompetensi

### 2.3.1 Pengertian Kompetensi

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kompetensi kerja mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan tugas yang melibatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap yang selaras dengan kriteria yang ditentukan. Menurut Rosmaini et al., (2019) kompetensi adalah kemampuan kapasitas individu untuk bekerja yang mencakup pengetahuan, kemampuan dan sikap kerja yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Menurut Farisi et al., (2021) kompetensi adalah menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang ditandai dalam bidang tertentu guna meningkatkan manfaat yang disetujui, perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan jika didukung oleh pegawai-pegawai yang kompeten di bidangnya. Menurut Bancin et al., (2023) kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan pelaksanaan dalam bekerja

Rosmaini et al., (2019) juga menjelaskan bahwasannya kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) yang bisa dipelajari dan dilakukan secara kritis untuk kesuksesan sebuah perusahaan dan prestasi kerja serta partisipasi pribadi pegawai terhadap perusahaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah kemampuan pribadi untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Menurut Mujiatun, (2019) kompetensi adalah seorang yang secara konsisten berperilaku sama dalam keadaan berbeda dan saat menjalankan tugas di tempat kerja juga memiliki kepribadian yang dalam.

Menurut Bairizki, (2020) berasal dari Bahasa Inggris “*competency*” dengan kata dasar “*compete*” yang maknanya bersaing, dengan kata lain kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bersaing. Sedangkan menurut Syahputra & Tanjung, (2020) kompetensi merupakan salah satu faktor penentu didalam peningkatan kinerja, dimensi kerja yang dimiliki seorang pegawai tercermin pada kompetensinya, yang diharapkan seorang pegawai dapat memiliki kompetensi khusus tertentu atas jabatan mereka.

Selanjutnya menurut Rivai, (2016) kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan bakat yang berhubungan dengan pekerjaan serta keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan non rutin. Menurut Ainanur et al., (2018) agar kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat mendukung sistem kerja berbasis waktu, maka kompetensi tersebut harus mampu mendukung penyesuaian manajemen serta implementasi strategi perusahaan. Sedangkan menurut Tanjung, (2022) kompetensi adalah kemampuan, keahlian, intelektual dan fisiknya dalam melakukan pekerjaan dan bisa dibentuk juga dinilai hasilnya melalui aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, antara lain :

#### **1. Keyakinan dan nilai-nilai**

Keyakinan tentang diri sendiri dan orang lain berdampak besar pada perilaku. Tidak akan berupaya mempertimbangkan solusi alternatif jika mereka merasa kurang kreatif dan inovatif.

## 2. Keterampilan

Keterampilan banyak mengambil peran dalam kompetensi, mampu berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang bisa dipelajari, dilakukan dan diperbaiki. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum, seseorang akan mengalami peningkatan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

## 3. Pengalaman

Pengalaman merupakan faktor kompetensi yang perlu, namun untuk menjadi ahli tidak hanya cukup dengan pengalaman saja. seorang yang pekerjaannya membutuhkan sedikit pemikiran yang kritis kurang mengembangkan kompetensi mereka.

## 4. Motivasi

Manajer dapat memotivasi pribadi seorang pegawai yang kemudian, sesuai dengan kebutuhan, mereka akan sering menemukan kemahiran dalam kemampuan tertentu yang berdampak pada kinerja.

## 5. Karakteristik kepribadian

Didalam kepribadian seseorang banyak diantaranya faktor yang sulit dirubah. Namun demikian, kepribadian bukanlah suatu yang tidak dapat untuk dirubah. Faktanya, kepribadian seseorang bisa berubah dalam sepanjang waktu. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak dapat berubah dalam waktu yang cepat dan mudah. Kurang bijaksana untuk mengharapkan seseorang untuk memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

#### 6. Isu emosional

Perasaan yang menarik dapat menghasilkan penguasaan kompetensi. Rasa takut membuat kesalahan, perasaan terasing dan tidak disukai, serta kurangnya dorongan dan inisiatif merupakan hambatan umum dalam motivasi.

#### 7. Kemampuan memahami

Berfikir analitis dan abstrak merupakan prasyarat kompetensi. Tidak ada organisasi yang benar-benar dapat berkembang dengan setiap intervensi yang dilakukan.

### **2.3.3. Jenis-Jenis Kompetensi**

Menurut Moehariono, (2014) jenis-jenis kompetensi menyatakan bahwasannya ada tiga jenis kompetensi sebagai berikut :

#### 1. Kompetensi individu

Kompetensi individu dibagi menjadi dua yang mencakup kompetensi minimum, yaitu kompetensi awal yang harus dipunyai oleh seseorang. Yang membedakan seseorang memiliki kinerja yang tinggi ataupun kinerja rendah dengan pegawai lainnya yaitu diantaranya memiliki kompetensi *differentiating* seperti kompetensi dasar atau keahlian yang dasar seperti menulis dll.

#### 2. Kompetensi jabatan

Kompetensi jabatan memiliki peran yang sangat penting karena aspek kompetensi jabatan sudah menjadi dasar dalam menentukan posisi jabatan calon pegawai yang akan menduduki suatu jabatan.

Kompetensi individu yang dimiliki menjadi harus sesuai dengan kompetensi jabatan yang akan dipegangnya, yang akan mengakibatkan terjadi kesesuaian dengan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut.

### 3. Kompetensi organisasi

Kompetensi organisasi adalah wilayah kemampuan organisasi dan merupakan sinergi dari sumber daya manusia seperti usaha-usaha pegawai, motivasi, keahlian profesional dan teknologi serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Setelah itu kompetensi organisasi dapat bekerja secara terstruktur dan sistematis yang akan memberikan kekuatan strategis kepada organisasi. Kompetensi memiliki kelebihan yang sulit ditiru oleh kompetitor lain, sebab bersifat *distinctive and specific* bagi setiap individu organisasi. Pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah lewat kompetensi individu pegawai itu sendiri.

#### 2.3.4. Indikator Kompetensi

Menurut Edison et al., (2018) ada 3 indikator dari kompetensi, berikut indikatornya:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keahlian (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

## 2.4. Disiplin Kerja

### 2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Farida & Hartono, (2016) disiplin adalah usaha manusia, rasa akuntabilitas terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan masalah disiplin

kerja sangatlah penting, terutama ketika bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan itu sendiri dan perbaikannya. Sedangkan menurut Sinambela, (2016) disiplin kerja adalah kemampuan untuk secara konsisten dan setia mengikuti peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Arianty, (2016) terbentuknya disiplin merupakan hasil rangkaian tindakan yang didukung oleh prinsip ketaatan, kesetiaan dan keterbukaan. Sedangkan menurut Afandi & Bahri, (2020) disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran kepada para pekerja untuk melaksanakan tugas yang sudah dibebankan. Menurut Saripuddin & Handayani, (2017) disiplin kerja adalah tindakan untuk mendorong para pegawai untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Siswadi, (2017) disiplin kerja merupakan elemen operasional yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin banyak pegawai berdisiplin maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang efektif, maka perusahaan akan sulit berfungsi dengan sebaik-baiknya. Menurut Maryani et al., (2021) disiplin kerja pegawai adalah dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam menaati peraturan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja merupakan salah satu tanda kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum.

Menurut Arif et al., (2020) disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Surajiyo et al., (2021) disiplin kerja adalah suatu keadaan yang mempengaruhi atau memotivasi pegawai untuk berperilaku dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar atau peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan menurut Siswadi & Lestari, (2021)

disiplin kerja adalah dorongan internal seseorang pegawai untuk bersedia mematuhi persyaratan dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Selanjutnya menurut Farisi et al., (2021) disiplin kerja adalah berupa fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting, dimana semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang didapat, namun apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik justru akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut Yusnandar et al., (2020) disiplin adalah memperlihatkan rasa tanggung jawab seorang kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong rasa gairah bekerja, semangat bekerja serta terwujudnya tujuan dari perusahaan. Sedangkan menurut Mulyadi, (2015) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selanjutnya menurut Hapsari et al., (2022) disiplin kerja adalah adaptasi sikap dan perilaku seorang terhadap peraturan dan norma-norma pada sebuah organisasi guna tercapainya sebuah tujuan, serta mendapatkan sanksi ketika pegawai melakukan tindakan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan organisasi. Dan menurut Yusnandar & Hasibuan, (2021) disiplin kerja adalah sikap maupun tingkah laku seseorang, bagaimana caranya bersikap taat pada peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan. Sedangkan menurut Bahagia et al., (2021) disiplin adalah sikap menghargai yang ada pada diri pegawai, yang memungkinkan mereka beradaptasi secara sukarela untuk memenuhi peraturan dan ketentuan perusahaan.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh harapan, jika pegawai mendapat jaminan kompensasi yang sesuai dengan upaya yang telah mereka lakukan dalam bekerja, mereka akan mampu mematuhi undang-undang yang berlaku.
2. Cerminan pimpinan penting, karena pegawai akan mengamati bagaimana pemimpin menangani hukuman di tempat kerja dan bagaimana mereka mengelola perkataan, sikap dan perilaku mereka sendiri yang dapat merusak kebijakan disiplin yang ditetapkan.
3. Proses disiplin tidak dapat berjalan secara baik jika tidak adanya peraturan yang tertulis untuk dijadikan pegangan bagi para pegawai perusahaan.
4. Apabila terdapat pegawai yang melanggar disiplin, oleh karena itu pimpinan perlu mengambil tindakan yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut.
5. Inspeksi harus dilakukan sebagai bagian dari operasi perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.
6. Pegawai merupakan isan yang memiliki perbedaan kepribadian dan karakter antara satu dan yang lainnya.

### 2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik, (2014) jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, sikap disiplin merupakan sesuatu yang dikembangkan atau dikelola oleh individu. Hal ini melibatkan pengambilan tanggung jawab pribadi, yang mencakup pengakuan dan prinsip-prinsip yang berada di luar diri. Pegawai yang mempraktikkan disiplin diri merasa bertanggung jawab dan mampu mengevaluasi kinerjanya demi kebaikan perusahaan.
2. Disiplin kelompok, kegiatan organisasi memerlukan disiplin kolektif, selain pengendalian diri untuk mencapai cita-cita dan tujuan tertentu, maka disiplin kelompok diperlukan untuk patuh, kepatuhan anggota kelompok terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku.
3. Disiplin preventif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menanamkan rasa kedisiplinan pada pekerja agar patuh pada kebijakan perusahaan dan patuh pada standarnya.

### 2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2015) disiplin kerja bisa diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Kepatuhan terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku
3. Ketepatan jam pulang ke rumah
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas pekerjaan
6. Frekuensi kehadiran

7. Melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai di setiap hari.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis dalam melakukan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Judul	Peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang).	Noor Rika, Dinata Inbar, Endang Siti Astuti, M. Cahyo, Widy Sulisty (2018).	Jenis penelitian eksplanatori ( <i>explanatory research</i> ).	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai melalui disiplin kerja.	Pada variabel X yakni sama-sama melihat lingkungan kerja.	Pada variabel Y jika kajian sebelumnya melihat disiplin kerja dan semangat kerja pegawai sedangkan penulis hanya melihat kinerja pegawai.

<p>Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang.</p>	<p>Syardiansah Syardiansahdan Melati Putri Utami (2016).</p>	<p>Kuantitatif dan jenis penelitian korelasi.</p>	<p>Secara sedikit, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Kesamaan pada variabel X yaitu melihat lingkungan kerja dan disiplin kerja dan variabel Y yakni kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X juga melihat motivasi kerja.</p>
<p>Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Teras Boyolali.</p>	<p>Tri Suryaningsih (2018).</p>	<p>Kuantitatif dengan analisa data menggunakan teknik jalur.</p>	<p>Hasilnya bahwa positif dan signifikan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.</p>	<p>Sama-sama mengkaji variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Perbedaan mendasar pada objek dan subjek jika kajian terdahulu melihat kinerja pegawai kecamatan sedangkan peneliti mengkaji pegawai sebuah perusahaan.</p>



## **2.6. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara atas hubungan antar sebab akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya, berikut hipotesis penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
3. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Dengan maksud untuk mempelajari lebih lanjut, peneliti akan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif, dikarenakan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja (Sugiyono, 2015).

#### 3.2. Definisi Operasional

Tujuan dari definisi operasional adalah untuk menentukan seberapa erat keterkaitan satu variabel dengan faktor lainnya, oleh karena itu. Definisi operasional penelitian ini adalah:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja (Y) dari pengertian mengenai kinerja dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kegiatan maupun tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan dalam kurun waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Tepat Waktu</li> <li>4. Efisiensi</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol> (Winarsih, 2018)
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X1) dari pengertian mengenai lingkungan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan baik antar pegawai dan juga ke atasan akan menjadi pengaruh meningkatnya kinerja seorang pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cahaya ruangan</li> <li>2. Ruangan yang luas</li> <li>3. Suhu ruangan</li> <li>4. Warna ruangan</li> <li>5. Hubungan kerja pegawai dan atasan</li> </ol> (Budiarto, 2015)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X2) dari pengertian mengenai disiplin kerja diatas dapat ditarik kesimpulan. Disiplin kerja adalah sebuah bentuk tanggung jawab, prilaku seorang pegawai dalam menaati peraturan-peraturan yang berada dalam sebuah perusahaan, dengan tidaknya disiplin pegawai akan menyebabkan sulitnya berfungsi standar yang berlaku di perusahaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu</li> <li>2. Kepatuhan terhadap peraturan</li> <li>3. Penggunaan seragam yang ditentukan</li> <li>4. Ketepatan waktu jam pulang</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>



### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi didalam penelitian yaitu sebuah wilayah secara keseluruhan yang ingin diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah sebuah wilayah yang terdiri oleh obyek/subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipejalari dan dibuat kesimpulannya. Populasi juga merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada pada sebuah wilayah penelitian. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan yang berjumlah 280 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok orang yang dipilih dari populasi yang lebih luas dimana pemahaman dari hasil penelitian dilakukan.

Menurut Sugiyono (2015) sampel ialah pecahan dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun penelitian ini memakai rumus *Slovin* karena untuk melakukan penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan hitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, akan tetapi dapat dilakukan menggunakan rumus dan perhitungan yang sederhana

Berikut rumus slovin dalam mendapatkan jumlah sampel:

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

D : Tingkat kesalahan yang dipilih

Dengan menggunakan rumus berikut akan mendapatkan jumlah sampel yang akan digunakan :

$$n = \frac{280}{1 + 280(0,1)^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 280 (0,01)}$$

$$n = \frac{280}{1 + 2,8}$$

$$n = \frac{280}{3,8}$$

$$n = 72,68$$

$$n = 73$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan berikut, adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 73 pegawai yang mewakili dari populasi sebanyak 280 pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* sebagai teknik sampling, Menurut Sugiyono, (2015) *probability sampling* adalah teknik dalam pengambilan sampel yang memberikan setiap komponen atau anggota populasi peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Maka pada penelitian ini digunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono, (2015) *simple random sampling* merupakan penarikan sampel dari populasi yang dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan secara spesifik pada populasi tersebut.

### 3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data penelitian dapat digunakan untuk memperoleh informasi. Berikut adalah metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini:

### 3.5.1 Angket (*Kuesioner*)

Dengan memberikan sampel beberapa pertanyaan yang terstruktur kepada responden, kemudian responden akan menentukan salah satu dari alternatif jawaban yang sudah diberikan. Dimana terdapat 5 pilihan untuk setiap pertanyaan yang terlihat pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 *Partial Least Square (PLS)*

Untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) perangkat lunak yang digunakan bernama *SmartPLS 3.0* akan digunakan untuk menguji setiap kaitan antar variabel. Menurut (Sholihah & Salamah, 2015) analisis PLS akan melibatkan beberapa tahapan, antara lain sebagai berikut :

1. Membuat struktural model (*inner model*)
2. Membuat pengukuran model (*outer model*)
3. Membuat jalur diagram
4. Konversi jalur diagram ke system persamaan
5. Estimasi koefisien jalur loading dan *weight*; (5) evaluasi *goodness or fit*
6. Uji hipotesis (*resampling bootstrapping*)

### 3.6.2 Pengukuran Model (Outer Model)

Untuk mengevaluasi *validitas* dan *reliabilitas model*, dilakukan evaluasi model pengukuran atau model outler. *Validitas konvergen* dan diskriminan indikator pembentuk konstruk, *reliabilitas* laten dan komposit blok indikator, dan *alpha cronbach* digunakan untuk menilai model *Outer* dengan indikator refleksif.

Sedangkan substansi model outler dengan indikator formatif dinilai dengan membandingkan besaran bobot sebenarnya dan menguji signifikansi indikator konstruk (Chin, 1998). Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator :

- a. Indikator yang disebut *validitas konvergen* mengukur seberapa kuat konstruksi dengan variabel berkorelasi. Pemenuhan terstandar memberikan wawasan tentang *validitas konvergen* dari pemeriksaan *reliabilitas* item individual. Hal ini terlihat dari faktor pemenuhan yang di standarisasi. Jumlah korelasi yang ada antara masing-masing item pengukuran (indikator) dan konstruk terkait dijelaskan oleh faktor pemenuhan standar. Nilai yang diharapkan  $> 0,7$ .
- b. *Dicriminant validity* adalah untuk menguji dan membedakan *square root of average extracted (AVE)* dan *discriminant validity*. Untuk menilai suatu nilai *discrimiinant* yang baik maka diinginkan  $> 0,5$  untuk memenuhi standar nilai yang baik untuk AVE
- c. *Composite reliabilily* adalah nilai yang memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen pengukur dapat dipercayakan. Apabila sebanyak 2 kali pengukuran instrumen dan hasilnya menunjukkan konsisten makan instrumen bisa dikatakan reliabel. Nilai reabilitas komposir (pc) dari perubah laten adalah yang mengukur nilai kestabilan dan konsisten dari pengukuran reliabilitas gabungan. Data *composite reliabilitas*  $> 0,7$  dapat

dikatakan reliabilitas yang tinggi.

Pengujian yang dilakukan diatas merupakan pengujian pada indikator reflektif pada outer model. Pada pengujian indikator formatif dilakukan secara berbeda, untuk uji pada indikator formatif yaitu :

1. *Significance of weights*. uji *multicollinearity* dilaksanakan untuk melihat keterkaitan antar indikator. Dengan diketahui nilai VIF. Nilai jika  $VIF < 10$  bisa dianggap indikator berikut tidak mengalami multikolleniaritas.

### 3.6.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dengan PLS bisa dinilai dari nilai R-Square pada satiap variabel laten endogen sebagai kekuatan pada model struktural. Nilai *R-Square* adalah uji goodness fit model. Terjadinya perubahan pada nilai *R-Square* dipakai untuk memberi penjelasan mengenai pengaruh variabel laten eksogen tertentu pada variabel endogen, apa memiliki pengaruh substantive, 0,67, 0,33 dan 0,19 pada nilai *R-Square* pada variabel laten endogen pada model struktural akan memperlihatkan model kuat, moderat, dan lemah Chin (1998). Hasil dari PLS *R-Square* menunjukkan jumlah variance pada konstruk menjelaskan oleh model. Selain dengan melihat besarnya R-Square, evaluasi pada model struktural PLS bisa juga dilakukan dengan *Q predictive relevance* yang biasanya juga disebut *predictive sampel reuse*. Pada nilai *Q predictive relevance* adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 akan menunjukkan bahwasannya model moderate, lemah dan kuat

Berikutnya pada evaluasi model biasanya dilakukan untuk melihat

signifikan nilai guna mengetahui adakah pengaruh antar variabel lewat prosedur *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrapping* menjelaskan non parametric dalam precision dari estimasi PLS. Pengerjaan *bootstrap* dilakukan dengan menggunakan seluruh sampel asli untuk dilakukannya resampling kembali. Hair et al., (2011) juga Henseler et al., (2009) memberi anjuran untuk jumlah dalam bootstrap sebanyak 5.000 dengan keterangan bahwasannya jumlah berikut harus lebih besar dari sampel original. Tetapi Chin, (2010) memberi saran bahwa 200 sampel bootstrap juga sudah cukup untuk memperbaiki standar error estimate pada PLS. Untuk signifikan yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (signifikan 10%), 1,96% (signifikan 5%) dan 2,58 (signifikan 1%). Dan pada rule of thumb evaluasi model struktural bisa dilihat pada tabel 7 berikut:

**Tabel 3.4 Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi model struktural**

<b>Kriteria</b>	<b>Rule Of Thumb</b>
<i>R-Square</i>	Nilai 0,67, 0,33 dan 0,19 memperlihatkan model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998) 0,75, 0,50 dan 0,25 memperlihatkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al., 2011).
<i>Effect Size</i>	0,02, 0,15 dan 0,35 memperlihatkan kecil, menengah dan besar.
<i>Q<sup>2</sup> Productive Relevance</i>	$Q^2 > 0$ memperlihatkan model memiliki productive relevance dan jika $Q^2 < 0$ memperlihatkan bahwasannya model kurang memiliki productive relevance
<i>Q<sup>2</sup> productive relevance</i>	0,02, 0,15 dan 0,35 (lemah, moderate dan kuat)
Signifikan (Two-Tailed)	t-value 1,65 (signifikan level = 5%) dan 2,58 (signifikan level = 1%)

Sumber: diambil dari Chin, (1998) Chin, (2010) Hair et al., (2011)

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

Dalam uji hipotesis bisa angka probabilitas dan nilai t-statistik dapat digunakan untuk memvisualisasikan pengujian hipotesis. Bila menggunakan nilai statistic untuk pengujian hipotesis, nilai t-statistik untuk 5% adalah 1,96% jadi penerimaan penolakan hipotesis  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Jika t-statistik lebih besar 1,96% maka  $H_0$  ditolak. Bila menggunakan probabilitas untuk menonal dan menerima hipotesis,  $H_a$  diterima jika nilai  $p > 0,05$ .

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data

Pada Penelitian yang dilakukan bertempat pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Didalam penelitian ini, penulis membuat data dalam bentuk kuesioner dengan berisikan 8 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, 8 pernyataan pada variabel disiplin kerja, 8 pernyataan pada variabel kompetensi dan 8 pernyataan pada variabel kinerja pegawai. Kuesioner ini dibagikan sebanyak 73 responden pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian, untuk itu menggunakan *skala likert* dengan 5 pilihan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk tabel yang diatas memiliki perhitungan yang sama dalam menghitung variabel  $X_1, X_2, X_3$  sebagai variabel bebas (terdiri atas variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi), dan variabel Y sebagai variabel terikat (kinerja pegawai).

#### 4.1.2 Identitas Responden

Ciri-ciri yang tercantum di bawah ini membantu mengidentifikasi responden dan dapat digunakan untuk menentukan identitas mereka yaitu:

##### 1. Jenis Kelamin

Adapun data yang sudah diperoleh dalam kuesioner akan diperlihatkan dalam bentuk kuantitatif dengan responden yang berjumlah 73 orang. Maka dari ke-73 responden tersebut dapat diidentifikasi datanya oleh penulis yaitu.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	59	80,8%
2	Perempuan	14	19,2%
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah primer (2024)

Pada tabel diatas memberikan penjelasan bahwa dari sebanyak 73 responden yang dilakukan penelitian, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 59 (80,8%), sebaliknya responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 (19,2%).

##### 2. Usia

Dalam karakteristik responden penulis mengkategorikan menjadi 4 kelompok usia, yaitu diperlihatkan pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 25 tahun	0	0%
2.	26 – 30 tahun	10	13,7%
3.	31 – 40 tahun	5	6,8%
4.	> 40 tahun	58	79,5%
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 8 menjelaskan bahwasannya dari berjumlah 73 responden yang diteliti, responden yang memiliki rentang usia 26 – 30 tahun berjumlah 10 orang (13,7%), responden yang memiliki rentang usia 31 – 40 tahun berjumlah 5 orang (6,8%), dan responden mayoritas memiliki rentang usia > 40 tahun berjumlah 58 orang (79,5%).

### 3. Pendidikan

Sebanyak 73 responden, penulis mengkatogorikan tingkat pendidikan pegawai dalam 4 kelompok yaitu : SMA, D-3, S1 dan S2. Berikut deskripsi responden menurut tingkat pendidikan yang ditempuh terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	44	60,3%
2.	D-3	5	6,8%
3.	S1	23	31,5%
4.	S2	1	1,4%
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwasannya tingkat pendidikan responden sebanyak 73 pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 memiliki mayoritas tingkat pendidikan terakhirnya pada SMA yaitu berjumlah 44 orang (60,3%). Adapun tingkat pendidikan terakhirnya D-3 berjumlah 5 orang (6,8%), sedangkan untuk pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 23 orang (31,5%) dan untuk pendidikan terakhirnya S2 berjumlah 1 orang (1,4%).

#### 4. Masa Kerja

Dari sebanyak 73 orang responden, penulis mengelompokkan masa kerja menjadi 4 kategori sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 5 tahun	2	2,7 %
2.	6 – 10 tahun	9	12,3%
3.	> 11 Tahun	62	84,9%
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja > 11 tahun berjumlah 62 orang (84,9%). Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun berjumlah 2 orang (2,7%) dan responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 9 orang (12,3%).

#### 4.2 Analisis Variabel Penelitian

##### 4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut hasil data yang diperoleh dari tabulasi data responden variabel kinerja pegawai pada penelitian in:

**Tabel 4.6**  
**Skor Kuesioner Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	45,2%	27	37,0%	13	17,8%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
2	34	46,6%	34	46,6%	5	6,8%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%

3	29	39,7%	26	35,6%	18	24,7%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
4	37	50,7%	25	34,2%	11	15,1%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
5	36	49,3%	32	43,8%	5	6,9%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
6	37	50,7%	26	35,6%	10	13,7%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
7	38	52,1%	31	42,5%	4	5,4%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
8	35	47,9%	28	38,4%	10	13,7%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pada jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat bahwasannya sudah dapat dikatakan sangat baik, melihat responden memiliki mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa pegawai memiliki kinerja yang sangat tinggi. Melihat dari kuantitas dan kualitas yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

#### 4.2.2 Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berikut hasil data yang diperoleh dari tabulasi data responden variabel lingkungan kerja pada penelitian ini:

**Tabel 4.7**

#### **Skor Kuesioner Pada Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	42,5%	34	46,5%	8	11,0%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
2	33	45,2%	28	38,4%	12	16,4%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
3	25	34,3%	39	53,4%	9	12,3%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
4	20	27,4%	39	53,4%	14	19,2%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
5	26	35,6%	31	42,5%	16	21,9%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
6	26	35,6%	36	49,3%	11	15,1%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
7	29	39,7%	29	39,7%	15	20,6%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
8	32	43,8%	27	37,0%	14	19,2%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pada jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwasannya sudah dapat dikatakan sangat baik, melihat responden memiliki mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Oleh karena itu, dapat dijelaskan lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sudah memberikan rasa nyaman dan aman terhadap para pegawai, dengan melihat dari tingkat kenyamanan yang dirasakan responden memberikan efek konsentrasi yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

#### 4.2.3 Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut hasil data yang diperoleh dari tabulasi data responden variabel disiplin kerja pada penelitian ini:

**Tabel 4.8**

**Skor Kuesioner Pada Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	38,4%	32	43,8%	13	17,8%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
2	37	50,6%	28	38,4%	8	11,0%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
3	35	47,9%	29	39,8%	9	12,3%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
4	40	54,8%	26	35,6%	7	9,6%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
5	33	45,2%	27	37,0%	13	17,8%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
6	28	38,4%	36	49,3%	9	12,3%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
7	13	17,8%	38	52,1%	22	30,1%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
8	19	26,0%	36	49,3%	18	24,7%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pada jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwasannya sudah dapat dikatakan baik, melihat responden memiliki mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Oleh karena itu, dapat dijelaskan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 mendapat tanggapan

yang baik dari responden yang melakukan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 4.2.4 Variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>)

Berikut hasil data yang diperoleh dari tabulasi data responden variabel kompetensi pada penelitian ini:

**Tabel 4.9**  
**Skor Kuesioner Pada Variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	37,0%	39	53,4%	7	9,6%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
2	22	30,1%	34	46,6%	17	23,3%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
3	38	52,1%	27	36,9%	8	11,0%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
4	19	26,0%	37	50,7%	17	23,3%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
5	24	32,9%	34	46,6%	15	20,5%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
6	29	39,7%	32	43,9%	12	16,4%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
7	27	37,0%	39	53,4%	7	9,6%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
8	36	49,3%	26	35,6%	11	15,1%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pada jawaban responden untuk variabel kompetensi dapat dilihat bahwasannya sudah dapat dikatakan sangat baik, melihat responden memiliki mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Oleh karena itu, dapat dijelaskan responden memiliki kemampuan kompetensi yang baik dalam melaksanakan sebuah pekerjaannya, dan dapat mengatasi masalah yang dihadapi saat bekerja.

#### 4.3 Evaluasi Model

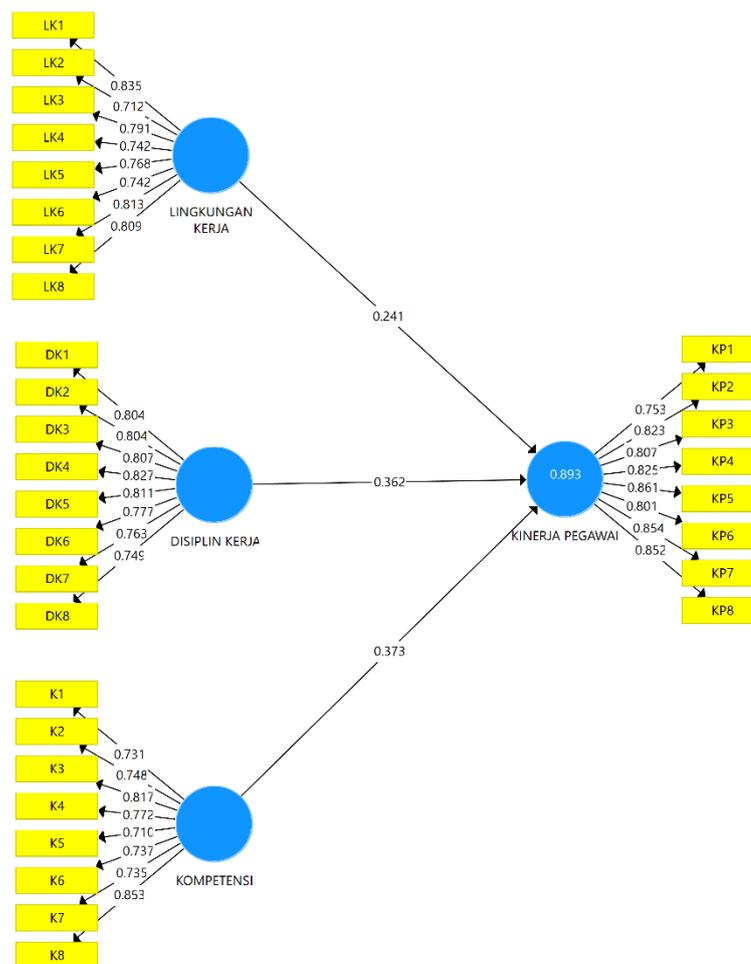
Dengan menggunakan smartPLS 3.0, untuk mengevaluasi data. Model persamaan struktural (SEM) dengan komponen berbasis varians disebut parsial (PLS). Oleh karena itu, pendekatan parametrik untuk menilai signifikansi tidak diperlukan karena PLS tidak memerlukan estimasi distribusi tertentu dalam

estimasi parameter. Dengan demikian *inner model* dan *outer model* sebagai bagian dari model evaluasi PLS.

#### 4.3.1 Menilai Outer Model (*Measurement Model*)

Dalam menganalisis data terdapat dua kriteria dalam penggunaan SmartPLS untuk menilai *outer model* dan *inner model* yaitu berupa *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Adapun hasil penelitian yang dilakukan pengukuran *outer model* pada gambar berikut:

**Gambar 4.1**  
*Outer Model*



Penilaian pada outer model adalah menguji reliabilitas dan validitas setelah dilakukan outer model pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Outer Model**

	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Kinerja Pegawai (Y)	0,944	0,677
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,924	0,604
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,931	0,629
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,918	0,584

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas sudah memenuhi nilai uji validitas dan reliabilitas dengan nilai *Composite Reliability* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Dimana untuk nilai dibawah 0,7 tetapi diatas 0,5 yang berarti sudah memnuhi asumsi reabilitas, dan nilai AVE harus memenuhi uji validitas dengan batas nilai > 0,5.

## 1. Uji Validitas

### a. Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validiy didalam meansurement untuk indikator refleksi dapat melihat dari hubungan antara skor item atau indikator konstruknya. Jika nilai korelasi suatu indikator lebih dari 0,70 maka dianggap valid, nilai yang diinginkan > 0,70. Menurut Chin, (2010) nilai untuk memenuhi kondisi *convergent validity* antara 0,5 – 0,6 sudah dapat dianggap cukup. Adapun output SmartPLS pada outer loading dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
***Outer Loading***

<b>Variabel</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>
LK.1	0,835			
LK.2	0,712			
LK.3	0,791			
LK.4	0,742			
LK.5	0,768			
LK.6	0,742			
LK.7	0,813			
LK.8	0,809			
DK.1		0,804		
DK.2		0,804		
DK.3		0,807		
DK.4		0,827		
DK.5		0,811		
DK.6		0,777		
DK.7		0,763		
DK.8		0,749		
K.1			0,731	
K.2			0,748	
K.3			0,817	
K.4			0,772	
K.5			0,710	
K.6			0,737	
K.7			0,735	
K.8			0,853	
KP.1				0,753
KP.2				0,823
KP.3				0,807
KP.4				0,825
KP.5				0,861
KP.6				0,801
KP.7				0,854
KP.8				0,852

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan hasil olahan data dapat diambil kesimpulan bahwasannya nilai outer loading dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompetensi

(X<sub>3</sub>) dan kinerja pegawai (Y) sudah memenuhi standar dari *convergent validity* dan dinyatakan valid.

#### b. *Discriminant Validity* (Uji Validitas Menggunakan AVE)

*discriminant validity* diuji dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk dalam model beserta korelasinya menghubungkan setiap konstruk dengan konstruk lainnya. Apabila nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model maka memilih *nilai discriminant validity* yang baik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

*Discriminant Validity atau Cross Loading*

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Lingkungan Kerja
DK.1	<b>0,804</b>	0,719	0,740	0,718
DK.2	<b>0,804</b>	0,672	0,703	0,733
DK.3	<b>0,807</b>	0,792	0,690	0,766
DK.4	<b>0,827</b>	0,758	0,781	0,748
DK.5	<b>0,811</b>	0,783	0,811	0,724
DK.6	<b>0,777</b>	0,749	0,669	0,707
DK.7	<b>0,763</b>	0,701	0,726	0,748
DK.8	<b>0,749</b>	0,671	0,685	0,655
K.1	0,637	0,657	<b>0,731</b>	0,638
K.2	0,671	0,638	<b>0,748</b>	0,659
K.3	0,775	0,787	<b>0,817</b>	0,710
K.4	0,694	0,692	<b>0,772</b>	0,651
K.5	0,660	0,644	<b>0,710</b>	0,655
K.6	0,740	0,718	<b>0,737</b>	0,644
K.7	0,667	0,652	<b>0,735</b>	0,642
K.8	0,742	0,787	<b>0,853</b>	0,757
KP.1	0,716	<b>0,753</b>	0,720	0,735
KP.2	0,725	<b>0,823</b>	0,779	0,681
KP.3	0,735	<b>0,807</b>	0,731	0,723
KP.4	0,827	<b>0,825</b>	0,830	0,766
KP.5	0,777	<b>0,861</b>	0,775	0,721
KP.6	0,737	<b>0,801</b>	0,650	0,748
KP.7	0,773	<b>0,854</b>	0,779	0,786
KP.8	0,782	<b>0,852</b>	0,752	0,756
LK.1	0,761	0,745	0,734	<b>0,835</b>
LK.2	0,704	0,670	0,677	<b>0,712</b>
LK.3	0,659	0,654	0,603	<b>0,791</b>
LK.4	0,693	0,696	0,695	<b>0,742</b>
LK.5	0,725	0,695	0,662	<b>0,768</b>

LK.6	0,627	0,648	0,630	<b>0,742</b>
LK.7	0,752	0,739	0,754	<b>0,813</b>
LK.8	0,753	0,732	0,689	<b>0,809</b>

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan data pada tabel *discriminant validity* di atas, dimana nilai *discriminant validity* menunjukkan lebih tinggi dibandingkan nilai antar konstruk lainnya, jadi dapat disimpulkan bahwasannya model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*. Adapun cara lain untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), nilai yang diharapkan menunjukkan diatas 0,50. Berikut merupakan nilai uji reliabilitas yang dilihat pada nilai AVE di tabel sebagai berikut:

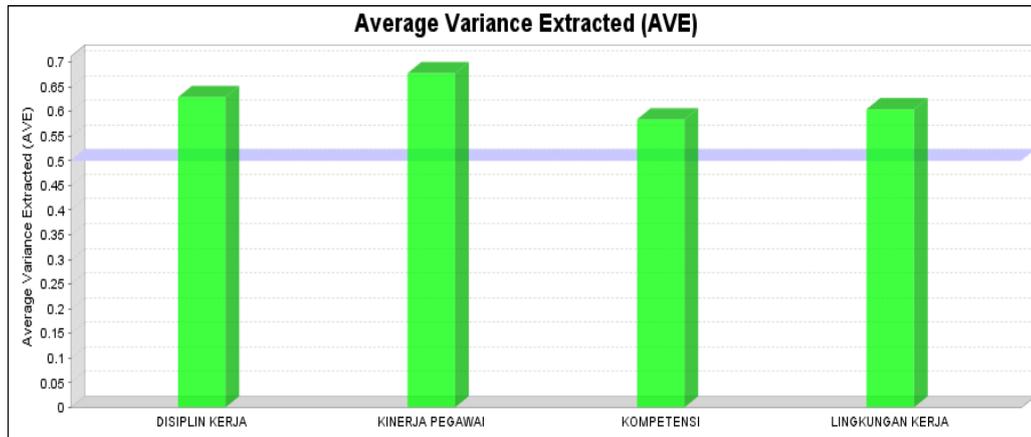
**Tabel 4.13**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,677	Valid
Lingkungan Kerja	0,604	Valid
Disiplin Kerja	0,629	Valid
Kompetensi	0,584	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE diatas 0,50 untuk masing-masing konstruk. Kinerja Pegawai mendapat nilai AVE 0,677, lingkungan kerja mendapat nilai AVE 0,604, disiplin kerja mendapat nilai AVE 0,629 dan kompetensi mendapat nilai AVE 0,584. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwasannya semua konstruk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai mendapat nilai AVE yang tinggi diatas > 0,50. Berikut juga grafik untuk memperjelas sebagai berikut:

**Grafik 4.1**  
*Average Variance Extracted (AVE)*



Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

## 2. Uji Reliabilitas

### a. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas adalah alat untuk menguji sebuah kuesioner dari sebuah indikator variabel, sebuah alat uji atau instrumen dalam berupa kuesioner dapat dikatakan memberi hasil uji yang stabil. Apakah alat uji mampu diandalkan atau tidak. Maka dari itu, sangat penting untuk melakukan sebuah pengujian reliabilitas. Pada penelitian ini reliabilitas diuji dengan menggunakan *composite reliability*. Sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* diatas 0,70 (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.14**  
*Composite Reliability*

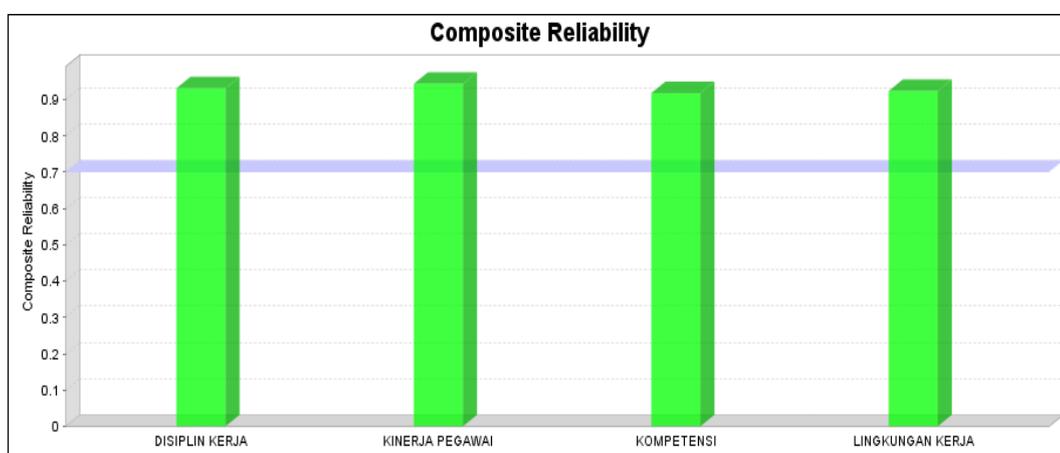
Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,944	Valid
Lingkungan Kerja	0,924	Valid
Disiplin Kerja	0,931	Valid
Kompetensi	0,918	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil dari uji *composite reliability* yang tinggi dimana kinerja pegawai memiliki nilai 0,944, lingkungan kerja memiliki nilai 0,924, disiplin kerja memiliki nilai 0,931 dan kompetensi memiliki nilai 0,918. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing konstruk memiliki uji reliabilitas yang tinggi, dimana nilai *composite reliability* pada konstruk  $> 0,7$ . Berikut juga grafik untuk memperjelas hasil sebagai berikut:

**Grafik 4.2**

***Composite Reliability***



Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Memperlihatkan nilai *composite reliability* di semua konstruk  $> 0,7$  sehingga dapat dikatakan memenuhi reliabilitas.

### **3. Uji *Multicollinearity* (multikolinearitas)**

Uji *multicollinearity* adalah uji yang memastikan apakah pada sebuah konstruk memiliki korelasi antar variabel. Oleh karena itu, guna mengetahui apakah indikator mengalami *multicollinearity* (multikolinearitas) dengan melihat nilai VIF  $< 10$  dapat dikatakan indikator tidak mengalami *multicollinearity*. Di dalam hasil olahan data pada indikator tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
***Collinearity Statistic (VIF)***

<b>Parameter</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
LK.1	2,974	Tiada Mengalami Multikolinearitas
LK.2	1,846	Tiada Mengalami Multikolinearitas
LK.3	2,417	Tiada Mengalami Multikolinearitas
LK.4	1,837	Tiada Mengalami Multikolinearitas
LK.5	2,074	Tiada Mengalami Multikolinearitas
LK.6	1,927	Tiada Mengalami Multikolinearitas
LK.7	2,769	Tiada Mengalami Multikolinearitas
LK.8	2,499	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.1	2,488	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.2	2,789	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.3	2,422	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.4	2,621	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.5	2,474	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.6	2,167	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.7	2.101	Tiada Mengalami Multikolinearitas
DK.8	1,864	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.1	1,928	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.2	2,124	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.3	2,411	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.4	2.132	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.5	1,965	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.6	1,906	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.7	1,900	Tiada Mengalami Multikolinearitas
K.8	2,920	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.1	2.020	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.2	2,522	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.3	2,376	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.4	2.588	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.5	3,586	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.6	2.293	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.7	3,408	Tiada Mengalami Multikolinearitas
KP.8	2,907	Tiada Mengalami Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat secara menyeluruh bahwasannya setiap indikator tidak mengalami multikolinearitas karena mempunyai nilai VIF

<10. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa secara menyeluruh konstruk tidak mengalami multikolinearitas antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.2 Uji Inner Model

Dengan menggunakan SmartPLS penilaian pada model struktural dengan melihat nilai pada R-Square untuk variabel laten endogen yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai selaku kekuatan dari model struktural. Kriteria dari R-Square sebagai berikut: (1) Apabila 0,75 menunjukkan model merupakan moderate kuat, (2) Apabila menunjukkan nilai 0,50 menunjukkan model merupakan moderate sedang, (3) apabila 0,25 menunjukkan model merupakan moderate lemah (Hair et al., 2011). Hasil olahan data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Y	0,893	0,888

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Dapat diambil kesimpulan bahwa pengujian pada nilai R-Square adalah (1) R-Square Adjusted Model = 0,893 yang memiliki arti kekuatan pada variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja)  $X_2$  (Disiplin Kerja)  $X_3$  (Kompetensi) dalam memberikan penjelasan Y (Kinerja Pegawai) adalah sebanyak 89,3% dengan itu model dapat dikatakan tergolong tinggi.

#### 4.3.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian model struktural dengan melihat nilai R-Square dimana merupakan uji goodness-fit model.

Daripada itu dengan melihat total effects menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik  $> 1,96$ . Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* untuk meminimalisir masalah yang tidak normal dalam data penelitian. Berikut data olahan uji hipotesis berdasarkan total effects pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Uji Hipotesis Dengan Total Effects**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,241	0,218	0,108	2,238	0,028
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,362	0,371	0,124	2,917	0,005
Kompetensi (X <sub>3</sub> ) -> Kinerja Pegawai	0,373	0,386	0,084	4,442	0,000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas variabel eksogen apabila nilai T Statistic  $> 1,96$  atau P Values pada nilai  $< 0,05$  memiliki pengaruh signifikan.

1. Pada analisis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan nilai T Statistic (2,238)  $> 1,96$  dan P Values nya bernilai (0,028)  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
2. Pada analisis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan nilai T Statistic (2,238)  $> 1,96$  dan P Values menunjukan nilai (0,005)  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
3. Pada analisis kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan nilai T Statistic (4,442)  $> 1,96$  dan P Values (0,000)  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data**

##### **4.4.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk hasil pada uji hipotesis pada variabel pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkan nilai T Statistic (2,238) > 1,96 dan P Values (0,028) < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Utari, 2022), (Siagian & Khair, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018), (Sihaloho & Siregar, 2020), (Irwan & Irfan, 2021) dan (Sofyan, 2013) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sudah dikatakan baik melihat dari jawaban kuesioner yang diisi oleh para responden pada yang menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pada setiap pernyataan yang ada. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja para pegawai. Dimana lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi yang memberikan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan berinteraksi antara sesama rekan kerja juga atasan yang akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi.

#### **4.4.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk hasil pada uji hipotesis kedua pada variabel kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkan nilai T Statistic (2,917) > 1,96 dan P Values (0,005) < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusnandar et al., 2020), (Nurhayati & Hasrudy, 2021), (Novita, 2015) dan (Agustin & Wijayanti, 2023) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja dan ketertiban di tempat kerja saling terikat erat, dan ketertiban tercipta melalui adanya peraturan yang diberlakukan. Hal ini terlihat dari pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 yang bersikap taat dan menunjung tinggi peraturan. Disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sudah dapat dikatakan baik, melihat dari para responden yang mengisi kuesioner dan memberikan jawaban sangat setuju dan setuju pada setiap pernyataan yang ada. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan sebuah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur, peraturan kerja yang berlaku di perusahaan baik secara tertulis maupun tidak.

#### **4.4.3 Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk hasil pada uji hipotesis ketiga pada variabel ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkan nilai T Statistic (4,442) > 1,96 dan P Values (0,000) < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dari

kompetensi dengan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Kompetensi merupakan salah satu aspek yang membantu pegawai berkinerja lebih baik di tempat kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Soetrisno & Gilang, 2018), (Erwansyah et al., 2018) dan (Inova & Jayanti, 2019) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Hal ini juga terlihat terkait kemampuan intelektual dan keterampilan pegawai yang tergolong baik, melihat dari para responden yang mengisi kuesioner yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju pada setiap pernyataan mengenai kompetensi. Mengingat tingkat pengetahuan pegawai yang yakin bahwa mereka mampu menangani pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai juga memiliki kemampuan baik yang berkaitan dengan pekerjaan, pengalaman yang dimiliki pegawai ditempat kerja dapat bermanfaat bagi mereka dan membantu mereka dalam berkerja.

#### **4.4.4 Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana dapat dibuktikan dengan nilai R-Square sebesar 0,893 atau 89,3%. Yang berarti hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) adalah kuat, sedangkan 10,7% sisanya variabel-variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja dan kompetensi yang meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini hanya mewakili sampel yang diteliti, hal ini tidak dapat diterapkan kepada seluruh pegawai yang berada pada lokasi

penelitian, dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 memiliki hasil yang baik, sebaiknya perusahaan tetap menjaga dan memperhatikan hubungan antar variabel yang diteliti demi tercapainya tujuan perusahaan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan yang menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal berikut disebabkan bahwa lingkungan kerja sudah baik dan memberikan rasa nyaman dan aman kepada para pegawai yang berkerja sehingga pegawai memiliki konsentrasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal berikut disebabkan oleh peraturan yang dibuat perusahaan sudah tepat dan ketaatan pegawai dalam melaksanakannya, sehingga pegawai memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai ditandai dengan hasil. Hal berikut disebabkan oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki para pegawai sehingga dapat membantu mereka dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik.
4. Adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Memperlihatkan bahwa semakin baik

lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi yang tinggi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran yang dapat dilihat sebagai berikut

1. Ada baiknya perusahaan memperhatikan situasi pada lingkungan kerja, dimana banyak sekali kertas yang menumpuk diatas meja yang akan membuat para pegawai mengalami kurangnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, dan memperhatikan sirkulasi udara dan penerangan pada tempat kerja serta hubungan kerja antar pegawai yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi agar memberikan rasa kenyamanan dan aman kepada pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal
2. Ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan dan mengawasi para pegawai yang meninggalkan meja kerja pada saat jam kerja berlangsung dan para pegawai yang mengalami keterlambatan jam masuk kerja yang tidak sesuai dengan ketetapan perusahaan, agar perusahaan lebih meningkatkan peraturan dan pengawasan terhadap para pegawai, supaya pegawai dapat mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan dengan baik.
3. Ada baiknya perusahaan dapat memberikan pelatihan kompetensi terhadap para pegawai secara menyeluruh, supaya dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang akan memberikan efek positif terhadap perusahaan dimana

meningkatnya kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.

4. Ada baiknya perusahaan dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi didalam perusahaan, menunjukkan bahwa ketiganya mempunyai peran yang penting di dalam sebuah perusahaan. Dimana akan memberikan dampak positif terhadap pegawai dalam proses pelaksanaan tugas dan pekerjaanya. Agar meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik supaya perusahaan dapat mencapai segala tujuan kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. h
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andreas, D. (2022). Employee Performance: The Effect of Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Bahagia, R., Sarah, S., & Putri, L. P. (2021). The Effect of Leadership and Supervision on Employee Discipline At PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. *Morfai Journal*, 1(2), 177–184.
- Bahanoer, N., & Edward, Y. R. (2021). The Effect of Employee Competency and Work Discipline on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At Columbia Hospital Asia Medan. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 179–184.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Pustaka Aksara.
- Bancin, B. ., Sabrina, R., Khair, H., Tirtayasa, S., & Tanjung, H. (2023). Influence Competence, Transformas Digital And Update Skills On Employee

- Performance At Dinas Sumber Daya Air. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 551–559.
- Budiarto. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 5.
- Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Chin, W. (2010). *How to Write Up and Report PLS Analyses*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara ). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fadli, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Perusahaan*. Pascal Books.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Unmuh Ponorogo Press*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 257–268.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Farisi, S., Willy, Y., & Sheila, N. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Fatmawati, E., & Roni, M. (2024). Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 265–281.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. university press.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS*. Sidoarjo Indomedia Pustaka.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, Ti. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Emerald Group Publishing Limited*, 20(1), 277–319.
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183.
- 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.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309.
- Leuhery, F., & Manahutu, A. J. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1,

49–58.

- M. Nurhayati, & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(2), 1–16.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- 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.
- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA.
- Muslih, M., & Damanik, F. A. (2022). Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35.
- Nasution, M., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Novita, D. I. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Magister Manajemen*, 01(1), 65–88.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119–134.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 1–20.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 419–428.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square for Modeling District/City Health Degrees in East Java. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 4(2), 169–174.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 227–237.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sukaarnawa, I. G., & Darsana, I. made. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

PT Mafy Media Literasi Indonesia.

- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manenggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1), 111–122.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2024). The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., & Pandowo. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 858–868.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarsih, S. (2018). Proceeding of 2 nd International Conference on Empowering Moslem Society in Digital Era Problems of Implementation of Productive Waqf in Pesantren Problems of Implementation of Productive Waqf in Pesantren. *International Journal of Academic Research*, 2(3), 246–253.
- Wulandari, T. D., Kusuma, A. K., & Firdaus, V. (2023). Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7897–7908.
- Yusnandar, W. (2021). Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services). *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 536–546.
- Yusnandar, W. (2022). The Influence Work Environment, Supervision, and Motivation on Employee Performance at The Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 499–508.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injests)*, 2(1), 189–

203.

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.

## Identitas Responden

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	59	80.8	80.8	80.8
	Perempuan	14	19.2	19.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 30 TAHUN	10	13.7	13.7	13.7
	31 - 40 TAHUN	5	6.8	6.8	20.5
	> 40 TAHUN	58	79.5	79.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	44	60.3	60.3	60.3
	D3	5	6.8	6.8	67.1
	S1	23	31.5	31.5	98.6
	S2	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 TAHUN	2	2.7	2.7	2.7
	6 - 10 TAHUN	9	12.3	12.3	15.1
	> 11 TAHUN	62	84.9	84.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

## Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja (X1)

### Penerangan diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Setuju	34	46.6	46.6	57.5
	Sangat Setuju	31	42.5	42.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Penerangan diruangan kerja dapat membuat saya bekerja dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	28	38.4	38.4	54.8
	Sangat Setuju	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Ruang kerja yang luas dan nyaman bisa mendukung aktivitas dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	12.3	12.3	12.3
	Setuju	39	53.4	53.4	65.8
	Sangat Setuju	25	34.2	34.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga ada dapat bekerja dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	39	53.4	53.4	72.6
	Sangat Setuju	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Sirkulasi udara diruang kerja sudah memenuhi, sehingga tidak mengganggu kelancaran bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	21.9	21.9	21.9
	Setuju	31	42.5	42.5	64.4
	Sangat Setuju	26	35.6	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Suhu diruangan sudah cukup baik untuk menunjang kenyamanan dalam bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	15.1	15.1	15.1
	Setuju	36	49.3	49.3	64.4
	Sangat Setuju	26	35.6	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Pemilihan warna pada ruangan kerja cukup baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	20.5	20.5	20.5
	Setuju	29	39.7	39.7	60.3
	Sangat Setuju	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Hubungan antar pegawai dan atasan selama ini sudah berjalan dengan baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	27	37.0	37.0	56.2
	Sangat Setuju	32	43.8	43.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

## Distribusi Jawaban Disiplin Kerja (X2)

**Saya hadir tepat waktu dengan ketentuan masuk jam kantor.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	13	17.8	17.8	17.8
	Setuju	32	43.8	43.8	61.6
	Sangat Setuju	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Setuju	28	38.4	38.4	49.3
	Sangat Setuju	37	50.7	50.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	9	12.3	12.3	12.3
	Setuju	29	39.7	39.7	52.1
	Sangat Setuju	35	47.9	47.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	7	9.6	9.6	9.6
	Setuju	26	35.6	35.6	45.2
	Sangat Setuju	40	54.8	54.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Jam pulang kantor sesuai dengan ketetapan perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	13	17.8	17.8	17.8
	Setuju	27	37.0	37.0	54.8
	Sangat Setuju	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	9	12.3	12.3	12.3
	Setuju	36	49.3	49.3	61.6
	Sangat Setuju	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan ketentuan hari kerja perusahaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	22	30.1	30.1	30.1
	Setuju	38	52.1	52.1	82.2
	Sangat Setuju	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan tepat waktu.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kuranga Setuju	18	24.7	24.7	24.7
	Setuju	36	49.3	49.3	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Distribusi Jawaban Kompetensi (X3)

**Saya sudah Memiliki pengetahuan dalam pekerjaan yang akan saya kerjakan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	9.6	9.6	9.6
	Setuju	39	53.4	53.4	63.0
	Sangat Setuju	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya mampu mengelola waktu dalam mengerjakan tugas guna menghemat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	23.3	23.3	23.3
	Setuju	34	46.6	46.6	69.9
	Sangat Setuju	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang saya miliki**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Setuju	27	37.0	37.0	47.9
	Sangat Setuju	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Dengan keahlian yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	23.3	23.3	23.3
	Setuju	37	50.7	50.7	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	20.5	20.5	20.5
	Setuju	34	46.6	46.6	67.1
	Sangat Setuju	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Pengalaman yang saya miliki dapat membantu kelancaran dalam melakukan pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	32	43.8	43.8	60.3
	Sangat Setuju	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	9.6	9.6	9.6
	Setuju	39	53.4	53.4	63.0
	Sangat Setuju	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	15.1	15.1	15.1
	Setuju	26	35.6	35.6	50.7
	Sangat Setuju	36	49.3	49.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

**Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat waktu.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.8	6.8	6.8
	Setuju	32	43.8	43.8	50.7
	Sangat Setuju	36	49.3	49.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	13.7	13.7	13.7
	Setuju	26	35.6	35.6	49.3
	Sangat Setuju	37	50.7	50.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.5	5.5	5.5
	Setuju	31	42.5	42.5	47.9
	Sangat Setuju	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya mencari jalan keluar atas pemersalahan dalam tugas yang diberikan,**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	13.7	13.7	13.7
	Setuju	28	38.4	38.4	52.1
	Sangat Setuju	35	47.9	47.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Hasil kerja saya tepat dan jarang melakukan kesalahan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	17.8	17.8	17.8
	Setuju	27	37.0	37.0	54.8
	Sangat Setuju	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.8	6.8	6.8
	Setuju	34	46.6	46.6	53.4
	Sangat Setuju	34	46.6	46.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	24.7	24.7	24.7
	Setuju	26	35.6	35.6	60.3
	Sangat Setuju	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Saya lebih mengutamakan kuantitas daripada kualitas.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	15.1	15.1	15.1
	Setuju	25	34.2	34.2	49.3
	Sangat Setuju	37	50.7	50.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

## COMPOSITE REABILITY

Composite Reliability

KINERJA PEGAWAI

0.944

DISIPLIN KERJA

0.931

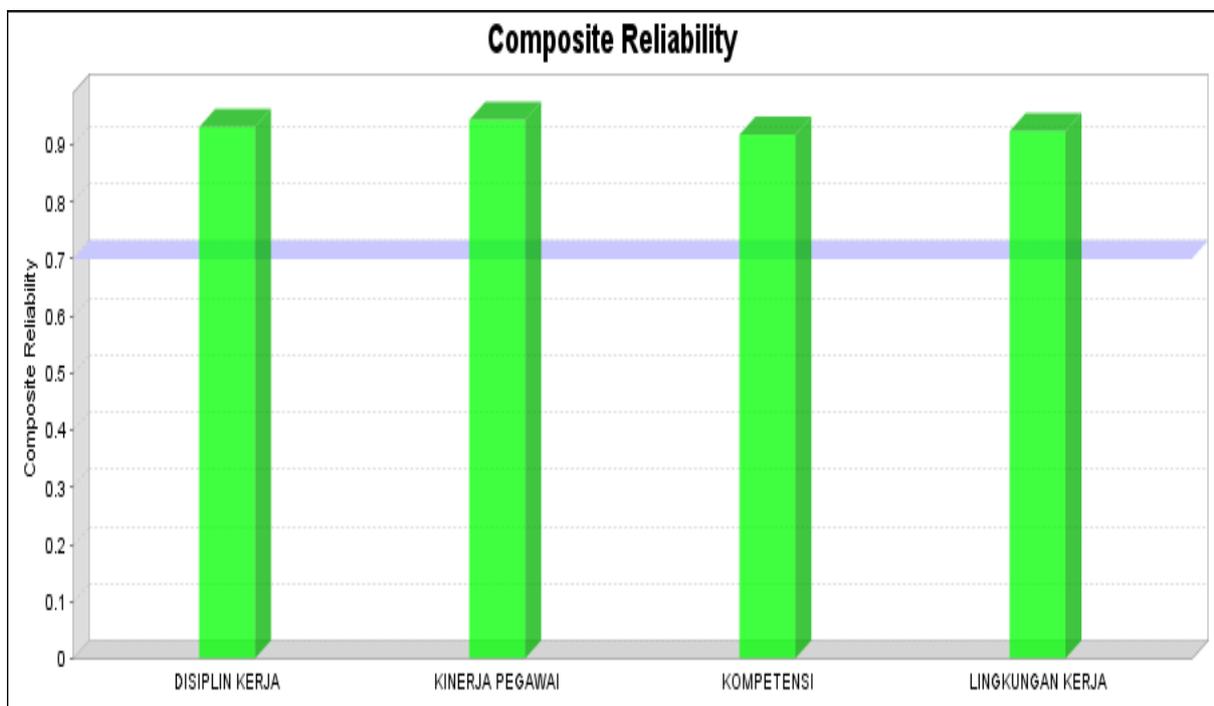
LINGKUNGAN KERJA

0.924

KOMPETENSI

0.918

## GRAFIK COMPOSITE REABILITY



**COLLINEARITY STATISTIC (VIF)**

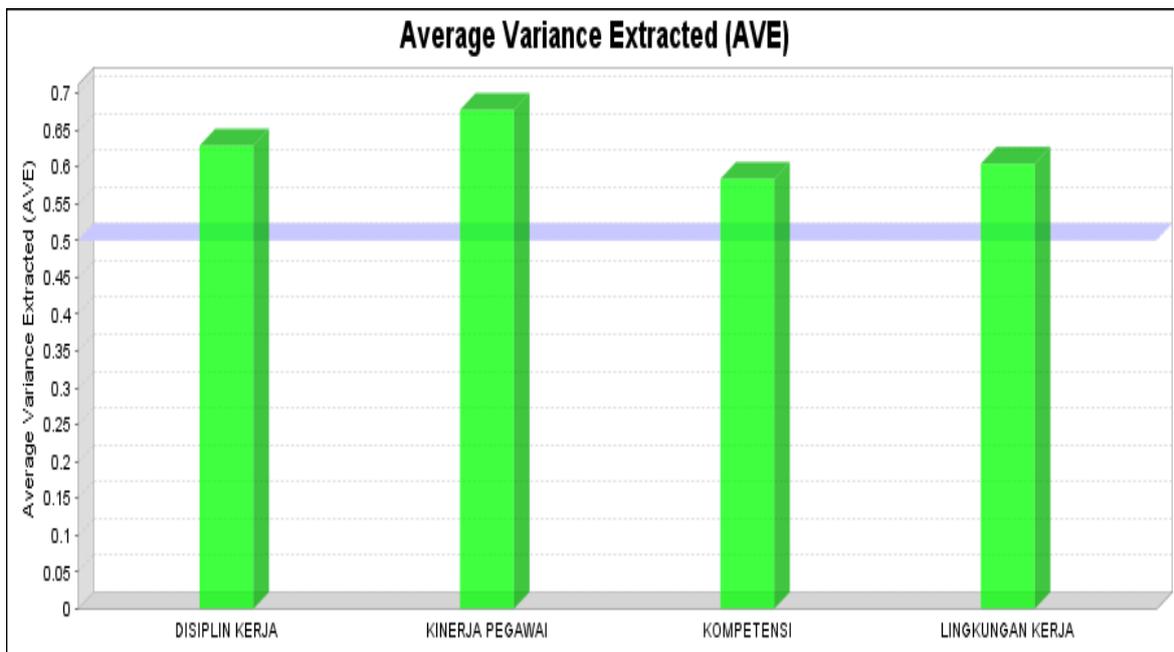
	<b>VIF</b>
DK1	<b>2.488</b>
DK2	<b>2.789</b>
DK3	<b>2.422</b>
DK4	<b>2.621</b>
DK5	<b>2.474</b>
DK6	<b>2.167</b>
DK7	<b>2.101</b>
DK8	<b>1.864</b>
K1	<b>1.928</b>
K2	<b>2.124</b>
K3	<b>2.411</b>
	...
K4	<b>2.132</b>
K5	<b>1.965</b>
K6	<b>1.906</b>
K7	<b>1.900</b>
K8	<b>2.920</b>
KP1	<b>2.020</b>
KP2	<b>2.522</b>
KP3	<b>2.376</b>
KP4	<b>2.588</b>
KP5	3.586
KP6	<b>2.293</b>

KP7	3.408
KP8	2.907
LK1	2.974
LK2	1.846
LK3	2.417
LK4	1.837
LK5	2.074
LK6	1.927
LK7	2.769
LK8	2.499

### Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
KINERJA PEGAWAI	0.677
DISIPLIN KERJA	0.629
LINGKUNGAN KERJA	0.604
KOMPETENSI	0.584

### GRAFIK AVE



### Discriminant Validity (Cross Loading)

	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGA...	KOMPETENSI	LINGKUNGAN ...
DK1	0.804	0.719	0.740	0.718
DK2	0.804	0.672	0.703	0.733
DK3	0.807	0.792	0.690	0.766
DK4	0.827	0.758	0.781	0.748
DK5	0.811	0.783	0.811	0.724
DK6	0.777	0.749	0.669	0.707
DK7	0.763	0.701	0.726	0.748
DK8	0.749	0.671	0.685	0.655
K1	0.637	0.657	0.731	0.638
K2	0.671	0.638	0.748	0.659
K3	0.775	0.787	0.817	0.710
K4	0.694	0.692	0.772	0.651
K5	0.660	0.644	0.710	0.655
K6	0.740	0.718	0.737	0.644
K7	0.667	0.652	0.735	0.642
K8	0.742	0.787	0.853	0.757
KP1	0.716	0.753	0.720	0.735
KP2	0.725	0.823	0.779	0.681
KP3	0.735	0.807	0.731	0.723
KP4	0.827	0.825	0.830	0.766
KP5	0.777	0.861	0.775	0.721
KP6	0.737	0.801	0.650	0.748
KP7	0.773	0.854	0.779	0.786
KP8	0.782	0.852	0.752	0.756
LK1	0.761	0.745	0.734	0.835
LK2	0.704	0.670	0.677	0.712
LK3	0.659	0.654	0.603	0.791
LK4	0.693	0.696	0.695	0.742
LK5	0.725	0.695	0.662	0.768
LK6	0.627	0.648	0.630	0.742
LK7	0.752	0.739	0.754	0.813
LK8	0.753	0.732	0.689	0.809

## OUTER LOADING

### Outer Loadings

Matrix				
	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGA...	KOMPETENSI	LINGKUNGAN ...
DK1	0.804			
DK2	0.804			
DK3	0.807			
DK4	0.827			
DK5	0.811			
DK6	0.777			
DK7	0.763			
DK8	0.749			
K1			0.731	
K2			0.748	
K3			0.817	

	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGA...	KOMPETENSI	LINGKUNGAN ...
K4			0.772	
K5			0.710	
K6			0.737	
K7			0.735	
K8			0.853	
KP1		0.753		
KP2		0.823		
KP3		0.807		
KP4		0.825		
KP5		0.861		
KP6		0.801		

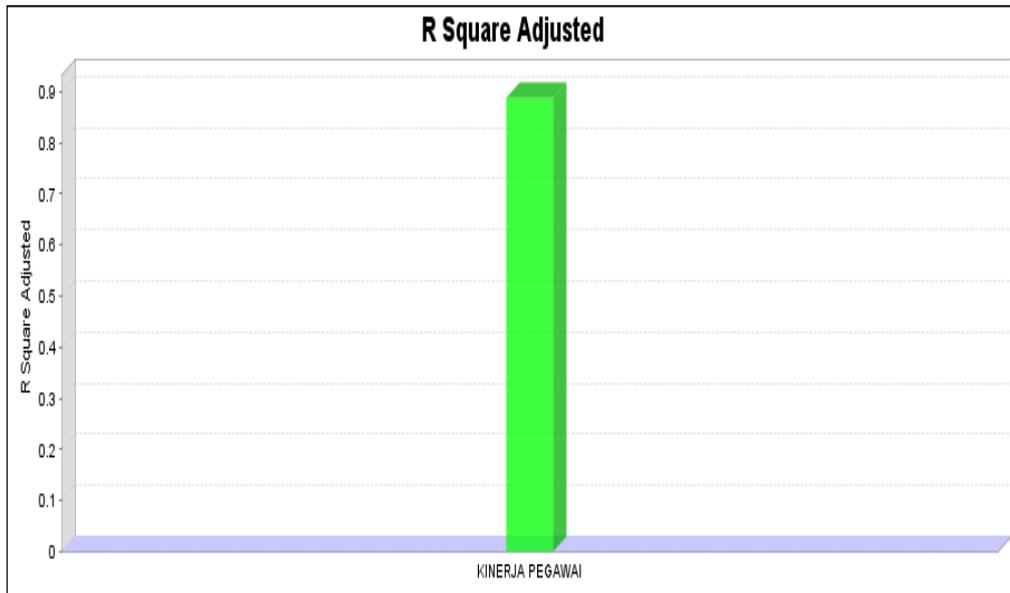
	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGA...	KOMPETENSI	LINGKUNGAN ...
KP6		0.801		
KP7		0.854		
KP8		0.852		
LK1				0.835
LK2				0.712
LK3				0.791
LK4				0.742
LK5				0.768
LK6				0.742
LK7				0.813
LK8				0.809

---

### R SQUARE

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI	0.893	0.888

### GRAFIK R-Square Adjusted



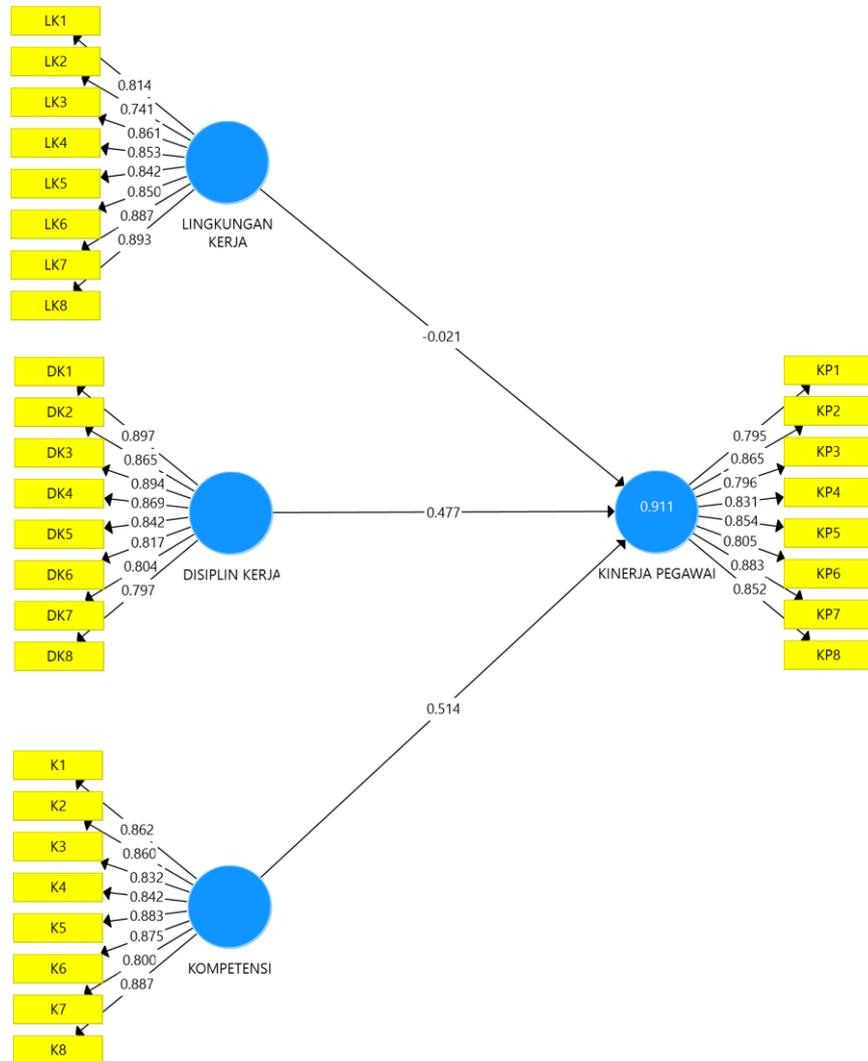
## Uji Hipotesis (Total Effects)

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
DISIPLIN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.362	0.371	0.124	2.917	0.005
KOMPETENSI -> KINERJA PEGAWAI	0.373	0.386	0.084	4.442	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.241	0.218	0.108	2.238	0.028

# Outer Model



## **Kuesioner Penelitian**

Assalamu'alaiikum Wr.Wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), saya ingin mengadakan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1”**.

Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini, saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat menjawab dengan jujur dan terbuka agar didapatkan data yang valid. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya

**Muhammad Wahyu**

### **Identitas Responden :**

Berilah tanda (✓) pada pernyataan yang telah disediakan

1. Jenis Kelamin :  
 Laki-laki                       Perempuan
2. Usia :  
 20-25 Tahun                       26-30 Tahun  
 31-40 Tahun                       > 40 Tahun
3. Masa Kerja :  
 1-5 Tahun                       6-10 Tahun  
 > 11 Tahun
4. Tingkat Pendidikan :  
 SMA                       D3  
 S1                       S2

### **Keterangan**

Berikut ini penilaian anda mengenai pertanyaan angket :

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

### **Petunjuk Pengisian Angket :**

1. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diminta untuk memberi tanggapan atau pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bukan karna pendapat orang lain
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang dianggap sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

### Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b><i>Kualitas Kerja</i></b>						
1.	Hasil kerja saya tepat dan jarang melakukan kesalahan.					
2.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
<b><i>Kuantitas Kerja</i></b>						
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
4.	Saya lebih mengutamakan kuantitas daripada kualitas.					
<b><i>Tepat Waktu</i></b>						
5.	Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.					
<b><i>Efisiensi</i></b>						
7.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.					
<b><i>Kemandirian</i></b>						
8.	Saya mencari jalan keluar atas pemersalahan dalam tugas yang diberikan,					

### Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b><i>Cahaya Ruangan</i></b>						
1.	Penerangan diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Penerangan diruangan kerja dapat membuat saya bekerja dengan baik					
<b><i>Ruangan yang luas</i></b>						
3.	Ruang kerja yang luas dan nyaman bisa mendukung aktivitas dalam bekerja					

4.	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga ada dapat bekerja dengan baik					
<b><i>Suhu ruangan</i></b>						
5.	Sirkulasi udara diruang kerja sudah memenuhi, sehingga tidak mengganggu kelancaran bekerja					
6.	Suhu diruangan sudah cukup baik untuk menunjang kenyamanan dalam bekerja					
<b><i>Warna ruangan</i></b>						
7.	Pemilihan warna pada ruangan kerja cukup baik.					
<b><i>Hubungan kerja pegawai dan atasan</i></b>						
8.	Hubungan antar pegawai dan atasan selama ini sudah berjalan dengan baik.					

#### Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b><i>Tepat waktu</i></b>						
1.	Saya hadir tepat waktu dengan ketentuan masuk jam kantor.					
<b><i>Kepatuhan terhadap peraturan</i></b>						
2.	Saya selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan.					
3.	Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja.					
<b><i>Penggunaan seragam kerja</i></b>						
4.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan.					
<b><i>Ketepatan jam pulang</i></b>						
5.	Jam pulang kantor sesuai dengan ketetapan perusahaan					
<b><i>Tanggung jawab terhadap pekerjaan</i></b>						
6.	Saya bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan					
<b><i>Kehadiran</i></b>						
7.	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan ketentuan hari kerja perusahaan.					
<b><i>Menyelesaikan tugas tepat waktu</i></b>						
8.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan tepat waktu.					

### Kuesioner Kompetensi (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b><i>Pengetahuan (Knowlegde)</i></b>						
1.	Saya sudah Memiliki pengetahuan dalam pekerjaan yang akan saya kerjakan.					
2.	Saya mampu mengelola waktu dalam mengerjakan tugas guna menghemat waktu					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang saya miliki					
<b><i>Keahlian (Skill)</i></b>						
4.	Dengan keahlian yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan baik.					
5.	Saya mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.					
6.	Pengalaman yang saya miliki dapat membantu kelancaran dalam melakukan pekerjaan.					
<b><i>Sikap (attitude)</i></b>						
7.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan.					
8.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.					

TABULASI  
Lingkungan Kerja

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8
1	4	3	3	3	4	3	3	3
2	5	4	5	4	4	3	4	5
3	4	5	4	5	5	3	5	4
4	4	5	4	4	3	4	4	3
5	4	5	5	4	4	4	4	5
6	4	5	4	4	4	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	4	5
8	4	5	5	5	4	5	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5
10	4	5	4	4	3	4	3	4
11	4	5	5	4	5	5	4	5
12	5	5	4	5	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5
14	5	5	5	4	5	5	5	4
15	4	5	4	5	4	5	5	4
16	4	5	5	5	4	5	5	5
17	5	4	4	4	4	4	5	4
18	5	4	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	4
20	4	5	4	4	5	5	4	5
21	5	5	5	4	5	4	5	5
22	4	4	4	5	4	4	4	4
23	5	5	4	4	4	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	5	5
25	5	5	4	5	4	5	5	5
26	5	5	4	4	4	4	5	4
27	4	5	4	4	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	5
29	4	3	3	3	3	4	4	4
30	4	4	4	4	3	4	4	3
31	5	4	5	5	5	5	4	5
32	4	5	4	4	4	4	4	4
33	5	4	5	5	5	4	5	5
34	5	5	5	5	5	4	5	4
35	5	5	4	4	4	5	5	5
36	5	4	5	5	5	4	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	4	5	5	5	5
39	5	5	4	5	4	4	5	5
40	5	5	5	4	5	4	5	5

41	4	3	4	4	4	4	3	4
42	5	4	5	4	5	4	5	5
43	4	4	3	3	3	4	3	4
44	4	3	4	4	4	4	3	4
45	4	4	4	4	4	3	4	3
46	4	4	4	3	3	4	4	4
47	4	3	4	3	3	4	4	4
48	4	3	4	4	4	4	4	4
49	3	4	4	3	4	3	3	3
50	4	5	4	4	5	5	5	5
51	4	4	4	3	4	3	3	4
52	5	5	5	4	5	5	5	5
53	4	3	4	4	3	4	3	4
54	4	4	3	3	4	4	4	3
55	4	4	4	3	3	4	4	3
56	5	4	5	5	5	5	4	5
57	5	5	4	5	4	5	5	5
58	3	3	3	4	3	4	4	3
59	5	5	4	4	5	5	4	5
60	3	4	3	3	4	3	3	4
61	5	4	5	4	5	5	4	5
62	4	3	3	4	3	4	4	3
63	3	4	3	3	4	4	4	3
64	5	4	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	4	3	3	4	4
66	3	4	3	4	3	3	3	3
67	4	3	4	4	3	3	3	4
68	3	4	4	3	4	4	3	4
69	4	4	4	4	4	4	4	3
70	5	4	4	4	5	4	5	4
71	4	3	4	4	4	3	3	3
72	3	3	4	3	3	4	3	4
73	3	4	4	3	3	4	3	3

### Disiplin Kerja

No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8
1	4	3	4	4	3	3	3	4
2	4	4	5	4	3	4	4	4
3	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4
6	5	4	5	5	5	4	4	5
7	5	5	4	5	4	5	4	5
8	5	5	4	5	5	5	4	5

9	5	4	5	5	4	5	5	4
10	4	5	5	4	5	5	4	4
11	5	4	5	5	4	5	4	4
12	5	4	5	5	5	5	4	5
13	5	4	5	5	4	5	4	4
14	4	5	5	5	5	5	4	5
15	4	5	5	4	5	4	4	4
16	4	5	5	4	5	5	4	5
17	5	4	5	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	4	5	4	5
19	5	5	5	5	5	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	4	5
21	4	5	5	5	5	5	4	5
22	4	4	5	5	5	4	4	4
23	5	5	5	5	4	5	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	4
25	5	5	5	5	5	4	4	4
26	5	4	4	5	5	4	4	4
27	4	5	5	5	4	4	4	3
28	4	5	4	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	3
30	4	5	4	4	4	4	3	4
31	5	5	5	5	5	5	4	5
32	5	4	5	5	5	4	4	5
33	4	5	5	5	5	5	4	4
34	4	5	5	5	5	4	5	4
35	4	5	4	5	5	4	4	4
36	5	5	5	4	5	5	5	4
37	5	5	5	5	5	4	4	5
38	5	5	5	5	5	4	5	5
39	5	5	5	5	5	5	4	4
40	4	5	5	5	5	5	5	5
41	3	4	4	5	4	4	3	3
42	5	5	5	5	5	5	5	4
43	4	4	4	4	4	3	3	4
44	4	4	3	4	4	3	3	3
45	3	4	4	4	3	4	3	4
46	3	4	4	4	3	4	4	4
47	3	4	4	4	3	4	3	3
48	4	4	4	4	4	4	3	4
49	4	4	3	4	3	3	3	4
50	5	5	5	5	5	5	4	3
51	3	4	4	4	4	4	3	3
52	5	5	5	5	5	5	5	4

53	3	3	3	4	3	3	3	3
54	3	4	3	4	4	4	3	4
55	3	3	4	3	3	4	3	3
56	5	5	5	5	5	4	5	4
57	5	5	4	5	4	5	5	4
58	4	4	3	4	4	4	3	3
59	4	5	4	5	5	4	5	5
60	4	4	4	3	3	4	4	3
61	5	5	5	5	5	5	4	5
62	4	4	3	4	4	3	4	3
63	3	3	4	3	4	3	3	3
64	4	5	5	4	5	5	5	5
65	4	3	4	4	3	4	3	3
66	3	4	3	4	3	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	3	4
68	4	3	4	3	4	4	3	3
69	3	4	4	3	4	3	4	3
70	4	5	4	5	4	5	5	4
71	4	3	4	4	3	4	3	4
72	3	4	3	3	3	4	3	3
73	3	3	3	3	4	3	3	3

### Kompetensi

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
1	4	4	4	4	4	3	4	3
2	4	3	4	3	3	4	4	3
3	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	3
6	5	5	5	4	5	5	5	5
7	5	4	5	4	5	4	5	5
8	5	4	4	5	5	4	5	5
9	5	4	5	4	5	5	4	5
10	4	3	5	4	3	5	5	4
11	4	4	5	4	5	5	4	5
12	5	4	5	5	4	5	5	4
13	5	4	5	4	5	4	4	5
14	4	5	5	4	4	5	5	5
15	5	4	5	5	5	3	5	5
16	4	5	5	5	4	4	5	5
17	4	5	5	5	4	5	4	4
18	5	4	5	4	4	5	4	5
19	5	4	5	4	5	4	5	5
20	4	5	5	4	5	4	5	5

21	5	4	5	5	4	5	4	5
22	4	5	4	4	4	5	4	5
23	5	4	5	4	4	5	4	5
24	4	5	4	4	5	4	5	4
25	5	5	5	5	4	4	5	5
26	5	5	5	5	4	5	5	5
27	4	4	3	4	3	4	4	3
28	4	4	3	4	3	4	4	4
29	4	4	4	3	4	4	4	4
30	4	3	3	3	4	4	4	4
31	5	4	5	4	5	5	5	5
32	4	4	5	4	5	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	4	5	5	5	5
35	5	5	5	4	4	5	5	5
36	4	4	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	4	5
38	5	5	5	5	4	5	4	5
39	5	4	5	5	4	5	4	5
40	4	5	5	5	5	5	5	5
41	4	3	4	4	3	4	4	4
42	5	5	5	4	4	4	5	5
43	4	3	4	4	4	4	4	3
44	4	3	4	3	4	3	4	4
45	3	4	4	3	4	3	4	4
46	4	3	4	3	4	4	3	4
47	4	3	4	4	3	4	4	4
48	3	4	4	3	4	4	4	4
49	4	3	3	4	4	4	3	4
50	4	4	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	3	3	3	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	3	4	3	3	4	4
54	3	3	4	3	4	4	3	4
55	3	4	3	3	3	4	4	4
56	5	5	5	5	4	5	5	5
57	5	4	5	4	5	4	5	5
58	4	3	4	4	3	3	4	3
59	5	5	4	4	5	4	5	5
60	3	4	4	3	4	4	3	3
61	4	5	5	5	4	5	5	4
62	4	3	4	3	3	4	4	4
63	4	3	4	3	3	3	4	3
64	4	5	5	4	5	5	4	5

65	4	3	4	3	4	4	3	3
66	4	4	4	3	4	4	4	4
67	4	4	4	4	3	4	4	4
68	3	3	4	4	4	3	3	4
69	3	4	3	3	4	4	4	4
70	5	5	4	4	5	5	4	5
71	4	3	4	3	4	3	4	3
72	4	3	4	3	3	3	4	3
73	4	4	3	4	3	3	4	4

### Kinerja

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8
1	3	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	5	5	4	5
7	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	5
10	4	5	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	5	5	5	5
16	4	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	4	5	5	5	5	5
18	4	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	5	5	5	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	4	5	5	5	5
24	5	4	4	5	4	5	5	5
25	5	5	3	5	4	4	4	4
26	5	5	3	5	4	4	5	5
27	4	4	4	3	4	5	4	4
28	5	4	3	4	4	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	5	4	4	5	5	5	5

33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	4	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	3	4	4	5	4	4
42	5	5	5	5	5	5	4	5
43	4	4	3	4	4	3	4	4
44	3	4	3	3	4	4	4	4
45	3	3	4	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	3	4	3	4
47	4	4	4	4	3	4	4	4
48	3	3	3	4	4	4	4	3
49	3	4	3	3	4	3	4	3
50	5	4	5	5	5	4	5	5
51	3	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	4	5	5	5	5
53	3	4	4	3	4	4	4	4
54	3	4	4	4	4	3	4	4
55	4	4	3	3	4	3	4	4
56	4	5	4	5	5	5	5	5
57	5	4	5	4	5	4	5	5
58	3	3	3	4	4	3	4	4
59	4	5	5	5	4	4	5	5
60	4	4	3	3	4	3	4	4
61	5	4	5	5	5	4	5	5
62	3	4	4	4	4	3	4	4
63	4	4	4	3	4	4	4	3
64	5	5	5	5	5	4	5	5
65	4	4	3	4	4	4	4	3
66	4	4	3	4	4	3	4	3
67	3	4	4	4	3	3	4	3
68	4	4	3	4	3	4	3	4
69	4	3	3	4	3	4	4	3
70	5	4	4	5	5	4	5	4
71	4	3	4	3	4	4	4	4
72	4	4	3	3	4	4	4	3
73	3	4	3	3	4	3	4	3

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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3795/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/10/2023

Medan, 20/10/2023

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

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Wahyu  
NPM : 2005160319  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Masalah yang sering terjadi yaitu kurangnya motivasi dan kompetensi sehingga kinerja pegawai mempengaruhi kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Medan Deli

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik  
2. Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik  
3. Analisis Kinerja Organisasi Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan Publik

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Kecamatan Medan Deli

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

Hormat Saya  
Pemohon



(Muhammad Wahyu)



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 05 - JANUARI - 2024

Bapak  
Hormat  
Fakultas  
Ekonomi  
Universitas Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamualaikum Wr.Wb

Peristiwa tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD WAHYU

NIM : 2005160319

Tanggal Lahir : MEDAN 29 SEPTEMBER 2001

Studi : Manajemen / EP

Alamat : JL PLATINA IV Gg KELUAR  
GALIX

Institusi Penelitian : PT PERKEBUNAN HUSANTARA  
IV REGIONAL I MEDAN

Alamat Penelitian : JL Sei BATANG HARI NO 2  
MEDAN

Permohonan kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan informasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Sebagai lampiran syarat-syarat lain :

1. SPP tahap berjalan

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

Diketahui :  
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

Jasman Sanpuddin Harjuwan, SE, MSi

( MUHAMMAD WAHYU )



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 810/SK/BA-PT/Januari/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621063  
<http://feb.umsu.ac.id>   [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)   [umsu.medan](#)   [umsu.medan](#)   [umsu.medan](#)   [umsu.medan](#)

Nomor : 51 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Tempat :  
Tanggal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 27 Jumadil Akhir 1445 H  
09 Januari 2024 M

Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1  
Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan  
tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : **Muhammad Wahyu**  
NPM : **2005160319**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :  
1. Peninggal





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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 52704/SK/PT/Akred/PT/2021/20  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622497 Fax. (061) 6625474 - 6621903  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 51 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **09 January 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Muhammad Wahyu**  
**NPM** : **2005160319**  
**Semester** : **VII (Tujuh)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I**

**Dosen Pembimbing** : **Dr. Bahril Datuk S, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 09 Januari 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 27 Jumadil Akhir 1445 H  
 09 Januari 2024 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertiinggal.





BUMU/X/ 100 /I/2024

Medan, 16 Januari 2024

Izin Riset

Kepada Yth :  
Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Mukhtar Basri No. 3  
di –  
Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 51/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 09 Januari 2024 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM dan Sistem Manajemen (1SDM) pada tanggal 15 Januari 2023 s/d 15 Februari 2024 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Judul
1	Muhammad Wahyu	2005160319	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
  - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
  - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I cq Bagian Sekretariat dan Hukum.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Sekretariat dan Hukum. Demikian disampaikan, agar maklum.



Christian Orchard Tharanon  
Kepala Bagian Sekretariat & Hukum



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Rabu, 06 Maret 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan agenda sebagai berikut :

**Nama** : Muhammad Wahyu  
**N.P.M.** : 2005160319  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 29-September-2001  
**Alamat Rumah** : Jl Platina IV Lk X Gg Keluarga  
**Judul Proposal** : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

(Ya / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	<i>Fenomena lebih diperjelas.</i>
Bab II	<i>Indikator lebih tajam menjadi variabel / konsep di mana sub konsep yang terdapat satu.</i>
Bab III	<i>Teknik sample,</i>
Lainnya	.....
Keputusan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 06 Maret 2024

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

Dr. Bahri Datuk, SE., MM

Sekretaris

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

Pembimbing

Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 06 Maret 2024* menerangkan bahwa:

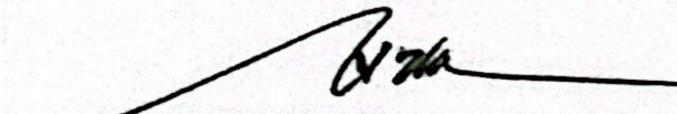
Nama : Muhammad Wahyu  
N.P.M. : 2005160319  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29-September-2001  
Alamat Rumah : Jl Platina IV Lk X Gg Keluarga  
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Bahril Datuk, SE., MM*

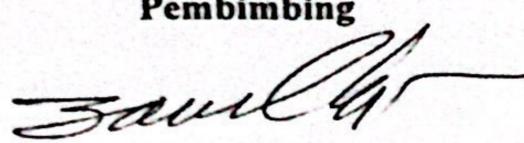
Medan, Rabu, 06 Maret 2024

TIM SEMINAR

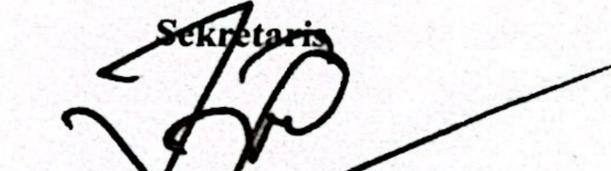
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

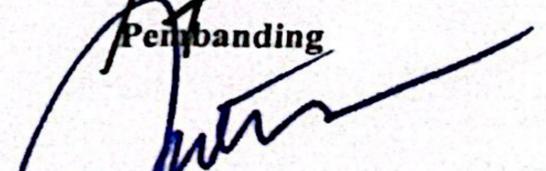
Pembimbing

  
Dr. Bahril Datuk, SE., MM

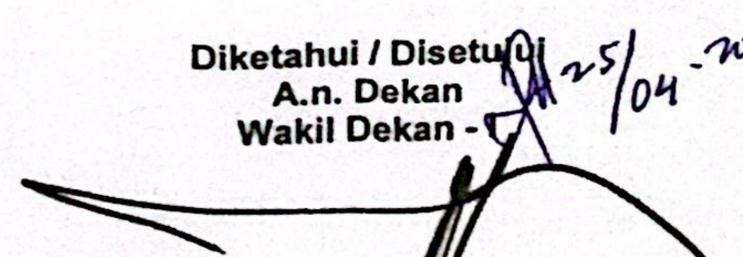
Sekretaris

  
Prof. Dr. Jufriizon, SE., M.Si.

Pembanding

  
Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan -

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



: 1SKH/eX/162/IV/2024

Medan, 29 April 2024

an: -

: Selesai Riset

Yth:  
EB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
tar Basri No. 3

dan

ujuk Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1085/II.3-AU/UMSU-05/F/2024  
5 April 2024 perihal Menyelesaikan Riset , dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama	NPM	Jurusan	Judul
Muhammad Wahyu	2005160319	Manajemen	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I

esai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen

an disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:

**Christian Orchard Tharanon**

NIK : 3800254

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@ptpn4.co.id



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Muhammad Wahyu  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 29 September 2001  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara  
Alamat : Jl. Platina IV G Keluarga Lk X  
No. Telepon/Wa : 082164742557  
Email : Pakway2001@gmail.com

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Zulfan  
Pekerjaan : Sopir  
Nama Ibu : Singgarwati  
Pekerjaan : Wirausaha  
Alamat : Jl. Platina IV G Keluarga Lk X  
No. Telepon : 081269014976/082114055133

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Hang Tuah 2 Medan  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Hang Tuah 2 Medan  
Sekola Menengah Atas : SMA Dharmawangsa Medan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Mei 2024

(Muhammad Wahyu)