

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. (PERSERO) PERKEBUNAN NUSANTARA I
KEBUN PULAU TIGA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**



Oleh:

**ARISKA
NIM. 4032017005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2022**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ariska
NIM : 4032017005
Tempat/tgl. Lahir : Bandar Baru 08 Agustus 1998
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dusun Bandar Baru Perkebunan Pulau Tiga
Kecamatan Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. (Persero) Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 15 Juni 2022



Yang membuat pernyataan

Ariska
NIM. 4032017005

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. (PERSERO) PERKEBUNAN NUSANTARA I
KEBUN PULAU TIGA**

Oleh:

Ariska
NIM. 4032017005

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah

Langsa, 25 Mei 2022

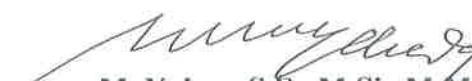
Pembimbing I


M. Yahya, S.E., M.Si., M.M
NIDN. 2116068202

Pembimbing II


Mutia Sumarni, S.E., M.M
NIDN. 2007078805

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


M. Yahya, S.E., M.Si., M.M
NIDN. 2031126517

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. (PERSERO) PERKEBUNAN NUSANTARA I KEBUN PULAU TIGA” a.n Ariska, NIM. 4032017005 Program Studi Manajemen Keuangan Syariah telah selesai dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 15 Juni 2022 Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada program studi Manajemen Keuangan Syariah.

Langsa, 15 Juni 2022
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Manajemen Keuangan Syariah IAIN Langsa

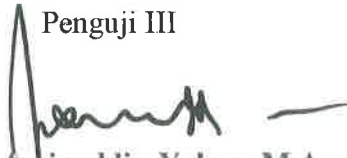
Penguji I


M. Yahya, S.E., M.Si., M.M
NIDN. 2031126517

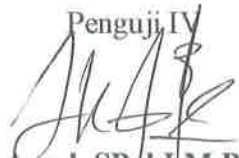
Penguji II


Mutia Sumarni, S.E., M.M
NIDN. 2007078805

Penguji III


Dr. Amiruddin Yahya, M.A
NIP. 19750909 200801 1 013

Penguji IV


Asrul, SP.d.I.M.P.d
NIDN. 2010098801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar, M. CL.
NIP. 19650616 1995031 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/557/In.24/LAB/PP.00.9/02/2022

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ARISKA
NIM : 4032017005
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN KEUNAGAN SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PERKEBUNAN NUSANTARA I KEBUN PULAU TIGA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 10 Februari 2022

Ketua Laboratorium FEBI

Mastura, M.E.I

NIDN. 201307870

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 82 responden terlibat dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode untuk menganalisa data menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan uji t yaitu 2.573 dengan tingkat signifikansi 0.012. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan uji t yaitu 2.408 dengan tingkat signifikansi 0.018. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan uji t yaitu 4.919 dengan tingkat signifikansi 0.000. Variabel secara simulthan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan uji F yaitu 21.206 dan nilai signifikansi 0 .000.

Kata kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance. A total of 82 respondents were involved in this study using the Simple Random Sampling technique. Multiple Linear Regression Analysis was used in this study as a method for analyzing data using SPSS (Statistical Package for Social Science) software. The results of this study indicate that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, indicated by the t test of 2,573 with a significance level of 0.012. (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the t-test of 2.408 with a significance level of 0.018. (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, indicated by the t-test of 4.919 with a significance level of 0.000. The variable simultaneously has a positive and significant effect on employee performance, indicated by the F test, which is 21,206 and the significance value is 0.000.

Keywords: *Work discipline, work environment, work motivation, performance, employees.*

KATA PENGANTAR

Puji serta Syukur kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan kasih sayangNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. (Persero) Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga”**. Kemudian Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan alam yakni baginda Nabi Muhammad SAW, yang berkat perjuangan beliau sehingga saat ini semua dapat merasakan nikmatnya iman dan islam.

Penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam (S.E), pada program studi Manajemen Keuangan Syariah, pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Langsa. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Basri, MA, Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa (IAIN Langsa) yang telah memberikan izin untuk menuntut ilmu di kampus ini.
2. Dr. Iskandar, M.CL, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan pengarahan dan juga kebijakan terhadap Fasilitas yang istimewa pada setiap ruang-ruang di Fakultas sehingga membuat rasa nyaman dalam melakukan pembelajaran.
3. M. Yahya, S.E., M.Si., M.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Keuangan Syariah yang telah memperjuangkan kelancaran sistem perkuliahan serta memperjuangkan Akreditasi Program Studi.
4. M. Yahya, S.E., M.Si., M.M, sebagai Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta semangat agar mendapatkan gelar sarjana
5. Mutia Sumarni, S.E, M.M sebagai pembimbing II yang telah selalu memberikan waktu dalam melakukan proses bimbingan hingga selesai
6. Kedua Orang Tua Penulis yang senantiasa mendoakan anaknya agar sukses di kehidupan nantinya.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan ilmunya.

8. Staf dan Karyawan pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam dalam memberikan pelayanannya dengan sangat baik dan santun.
9. Dan semua pihak yang berkontribusi dan mensupport hingga terselesaikannya skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih banyak terdapat kekurangan dan penulis sadari akan hal tersebut, maka penulis memohon maaf dan mengharap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan untuk penulis nantinya.

Langsa, 15 Juni2022
Penulis

Ariska
NIM. 4032017005

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| SURAT PERNYATAAN..... | i |
| UCAPAN TERIMAKASIH DAN MOTTO | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah | 6 |
| 1.4 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.5 Penjelasan Istilah | 7 |
| 1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1.7 Sistematika Pembahasan | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS | 11 |
| 2.1 Kinerja..... | 11 |
| 2.1.1 Definisi Kinerja | 11 |
| 2.1.2 Jenis-Jenis Kinerja..... | 12 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja | 13 |
| 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 15 |
| 2.2 Disiplin Kerja..... | 16 |
| 2.2.1 Definisi Disiplin Kerja..... | 16 |
| 2.2.2 Indikator Disiplin Kerja | 18 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 20 |
| 2.3 Lingkungan Kerja | 21 |
| 2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja..... | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 26 |
| 2.4 Motivasi Kerja | 27 |
| 2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja | 27 |
| 2.4.2 Indikator Motivasi Kerja..... | 28 |
| 2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 30 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.6 Kerangka Pemikiran..... | 35 |
| 2.7 Hipotesis..... | 35 |
| BAB III METODELOGI PENELITIAN | 37 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 37 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 37 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 37 |
| 3.3.1 Populasi..... | 37 |
| 3.3.2 Sampel | 38 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 39 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.6 Definisi Operasional | 40 |
| 3.7 Teknik Analisi Data | 42 |
| 3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas | 42 |
| 3.7.2 Uji Asumsi Klasik | 43 |
| 3.7.3 Analisis Regresi..... | 47 |
| 3.7.4 Uji Hipotesis..... | 48 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 50 |
| 4.1 Gambaran Umum Kebun Pulau Tiga..... | 50 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Kebun Pulau Tiga..... | 50 |
| 4.1.2 Demografi Kebun Pulau Tiga | 51 |
| 4.1.3 Visi dan Misi Kebun Pulau Tiga | 51 |
| 4.1.4 Struktur Karyawan Pimpinan Kebun Pulau Tiga | 52 |
| 4.2 Deskripsi Data Penelitian | 53 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden..... | 53 |
| 4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas | 55 |
| 4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik | 57 |
| 4.3.3 Hasil Analisis Regresi..... | 62 |

| | |
|---------------------------------|-----------|
| 4.3.4 Hasil Uji Hipotesis | 63 |
| 4.4 Analisis Penelitian | 66 |
| BAB V PENUTUP | 72 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 72 |
| 5.2 Saran..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 31 |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kuesioner | 40 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel | 40 |
| Tabel 4.1 Demografi Kebun Pulau Tiga | 51 |
| Tabel 4.2 Struktur Karyawan Pimpinan Kebun Pulau Tiga | 52 |
| Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden | 53 |
| Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden | 53 |
| Tabel 4.5 Masa Kerja Responden | 54 |
| Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden | 55 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas | 56 |
| Tabel 4.8 Uji Reabilitas | 57 |
| Tabel 4.9 Uji Linieritas | 59 |
| Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas | 60 |
| Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas | 61 |
| Tabel 4.12 Uji Autokorelasi | 62 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda | 63 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 63 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji T (Uji Parsial) | 64 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan) | 66 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|----------------|
| Lampiran 1 Kuisisioner..... | 79 |
| Lampiran 2 Data Tabulasi Kuisisioner..... | 81 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas..... | 82 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Klasik dan Regresi..... | 88 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.²

Menurut Dahlan, secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak

¹ Nela Pima, DKK. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. (Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2, 2014), hlm. 3

² Sumiati Paramban. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*.(Jakarta: Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. 14

³ Dahlan. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi 1*, (Bandung: CV. Mujahid Press. 2018), hlm.

dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.⁴

Menurut Simanjuntak dalam Nema, berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada individu maupun kelompok.⁵ Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan akan terus selalu diperhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang ada di PT. (Persero) Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

Dalam manajemen perusahaan, kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁶

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.⁷ Lingkungan kerja dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan produktivitas perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang produktif akan meningkatkan kinerja dari para

⁴ Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan*. (Medan: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, 2020), hlm. 122

⁵ Nela Pima, DKK. *Pengaruh Lingkungan Kerja.....*, hlm. 4

⁶ Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*, (Surabaya: JMK, VOL. 17, NO. 2, 2015), hlm. 137

⁷ Eko Hertanto, *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Dharma Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur*. (Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta. 2011), hlm. 23

karyawan, sedangkan pada saat yang sama, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.⁸

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga mampu memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi era globalisasi, era informasi dalam memasuki revolusi industri 4.0.⁹

Menurut Sukanto dan Indryo lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.¹⁰

Sedangkan menurut Afandi lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan

⁸ Ridho Adnan Wiranto, *Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)*. (Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2020), hlm. 4

⁹Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 20, Nomor 1, 2021; pp. 1–10. Hlm. 02

¹⁰repository.stei.ac.id diakses pada tanggal 24 Juni 2022

alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi menurut Kaengke adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.¹¹

Fenomena disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang terdapat pada karyawan PT. (Persero) Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga adalah banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian kinerja karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti keterlambatan masuk kantor, dan masih banyaknya karyawan yang pulang tidak pada waktunya. Sehingga banyak masyarakat yang merasa tidak puas dari hasil kinerja yang diberikan karyawan tersebut dan belum optimal sebagaimana yang diharapkan.¹²

Seharusnya pentingnya lingkungan kerja di PT. (Persero) Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga harus ditingkatkan demi tercapainya kinerja perusahaan yang baik. Namun nyatanya kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut masih belum cukup baik diantaranya kurang bersihnya lingkungan kerja, penataan ruangan kurang kondusif, warna bangunan yang pucat dan terkesan tua sehingga menimbulkan kurangnya semangat yang ada, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.¹³

¹¹ repository.stei.ac.id diakses pada 24 Juni 2022

¹² Hasil pengamatan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga pada 06 Januari 2021.

¹³ Hasil pengamatan Kebun Pulau Tiga Aceh Tamiang pada 06 Januari 2021.

Menurut Ma'ruf, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja merupakan suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah dikehendaki, hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada.¹⁴

Menurut Rivai & Sagala dalam Sandhi, motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut. Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai.¹⁵

Berdasarkan observasi awal tentang motivasi ditemukan terdapat kecenderungan ditandai dengan loyalitas karyawan menurun. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Sedangkan hasil observasi awal tentang motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga tidak ada program atau kebijakan sejenis pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja.¹⁶

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga merupakan salah satu unit usaha agrobisnis dengan budidaya Kelapa Sawit yang memiliki HGU seluas 5.561.20 ha, terletak di Kabupaten Aceh Tamiang, meliputi Kecamatan Bandar Pusaka,

¹⁴ Ma'ruf & Ummul Chair. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar* (Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020 <https://Ejournals.Umma.Ac.Id/Index.Php/Brand> ISSN : 2715-4920), hlm. 100

¹⁵ Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, *Pengaruh Disiplin Kerja.....*, hlm. 123

¹⁶ Hasil survey pada hari senin, 25 Januari 2021, pukul 07.30 wib.

Tamiang Hulu dan Kejuruan Muda.¹⁷Salah satu variabel yang menjadi faktor kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja yang terbilang rendah seperti keterlambatan masuk kantor, dan masih banyaknya karyawan yang pulang tidak pada waktunya, sehingga banyak yang merasa tidak puas terhadap hasil kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.
2. Kondisi lingkungan kerja PT Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga belum cukup baik diantaranya kurang bersihnya lingkungan kerja, penataan ruangan kurang kondusif, warna bangunan yang pucat dan terkesan tua.
3. Kebijakan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga Aceh Tamiang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan kurang tepat, seperti tidak ada program atau kebijakan sejenis pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah, penelitian ini difokuskan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau

¹⁷ <https://ptpn1.co.id/perkebunan-kelapa-sawit>, diakses 12 Maret 2021, pukul 12.00 WIB

Tiga. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) faktor yaitu, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga?

1.5 Penjelasan Istilah

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada di perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan guna menyelesaikan tugas dan kewajiban secara maksimal.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian agar mengerti dan mengetahui lebih spesifik mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yaitu:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun manfaat praktis.

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan bisa digunakan sebagai wahana untuk mengkaji secara ilmiah tentang pengaruh disiplin kerja,

lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan dasar kebijakan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia terkhusus kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis atau peneliti

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk mengembangkan sumber daya manusia baik, mengenai kinerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1.7 Sistematika Pembahasan

Penelitian disusun dalam 5 (lima) bab pembahasan sebagai acuan berpikir secara sistematis, adapun rancangan sistematika pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup tentang latar belakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, penejelasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematikan pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini mencakup kajian teori yang berkaitan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup metode atau penggunaan teknik pada proses penelitian. Metode yang digunakan berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel sumber data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mencakup inti dari penelitian dan membahas tentang interpretasi hasil dari data yang diolah, berupa menganalisis data secara deskriptif, pengujian data instrument, asumsi klasik, pengujian hipotesis dan analisis data yang dibahas.

BAB V PENUTUP

Sebagai penutup pembahasan pada penelitian ini akan dipaparkan kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.¹⁸

Menurut Dahlan, secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁹

Menurut Kasmir, kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang, misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah ditargetkan.²⁰

Kinerja dapat diartikan sebagai perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melebihi standar atau target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang tersebut dapat

¹⁸ Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, *Pengaruh Disiplin Kerja.....*, hlm.122

¹⁹ Dahlan. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi 1*. (Bandung: CV. Mujahid Press, 2018), hlm. 54.

²⁰ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 182.

diakatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.²¹ Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.²²

Dari beberapa definsi kinerja menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Jenis-Jenis Kinerja

Adapun Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain:²³

1. Kinerja strategik adalah kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.
2. Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
3. Kinerja operasional, kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

²¹ Busro, M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta. Prenada Media Group. 2018), hlm. 69-70.

²² Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Rosdakarya. 2012), hlm. 59

²³ Sumiati Paramban. *Pengaruh Disiplin Kerja.....*, hlm. 48

2.1.3 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Untuk memudahkan dalam mengkaji kinerja karyawan, indikator-indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut:²⁴

1. Kualitas Kerja Merupakan suatu hal yang dapat dinyatakan dengan mempertimbangkan dari sisi keterampilan, keterampilan, dan kebersihan pada karyawan.
2. Kuantitas Kuantitas dapat diukur dengan melihat hasil seberapa cepat atau efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
3. Sikap, Penilaian sikap yang dilakukan dengan melihat sikap seorang karyawan terhadap perusahaan serta kepada karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan secara individual maupun teamwork.
4. Kerjasama Merupakan adanya kemauan pegawai yang berpartisipasi baik secara vertikal maupun horizontal ketika di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.

Sedangkan menurut Masram menyatakan meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:²⁵

²⁴ Ridho Adnan Wiranto, *Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)* (Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2020), hlm. 34

²⁵ Masram dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jurnal Zifatama Publisier, Sidoarjo. 2017), hlm. 54-55.

1. Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
2. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
4. Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:²⁶

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
2. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

²⁶ Ibid. hlm. 56-58.

6. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
7. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator dari kinerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang meliputi:

- a. Stabilitas dan Konsistensi,
- b. Prakarsa,
- c. Kerjasama
- d. Tanggung Jawab,
- e. Ketaatan
- f. Sikap.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:²⁷

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Menurut Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:²⁸

²⁷ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009), hlm. 67.

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Silvana dalam Purnawati, bahwa disiplin kerja dapat juga didefinisikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh petunjuk-petunjuk organisasi. Selanjutnya disiplin kerja merupakan sebagai suatu tingkah laku seseorang untuk menghormati, menghargai, patuh serta taat dengan peraturan-peraturan yang berlaku baik aturan yang sudah tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menghindar untuk

²⁸ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 65.

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁹

Menurut Afandi, dalam Eni bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.³⁰

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.³¹

Sedangkan Menurut Sutrisno dalam Kristianti, mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap

²⁹ Purnawati dkk. *Analisis Penerapan Disiplin Kerja Anggota Tim Penggerak PKK Kabupaten Bungo*. (Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol 6, No 3, pp 447-456, 2020), hlm. 449.

³⁰ Eni Mawarsih. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan*. (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2020), hlm. 9.

³¹ Lily Setyawati Kristianti dkk. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. (Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 2021), hlm. 102.

aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.³²

Pengertian lain juga mengenai disiplin kerja menurut Sinambela dalam Sugiharjo menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.³³

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Jais, bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:³⁴

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

³² *Ibid*, hlm. 103.

³³ R. Joko Sugiharjo. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016), hlm. 582

³⁴ Ahmad Jais, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*. (Skripsi UIN Alauddin Makassar. 2017), hlm. 27-28

2. Teladan dan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik kedisiplinan, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut naik.

3. Balas jasa

Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (disiplin melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atas harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara dan Octorent dalam Rahman, bahwa Indikator disiplin kerja sebagai berikut:³⁵

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f. Tepat waktu dalam melaksanakan tugas

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator dari disiplin kerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk disiplin kerja meliputi:

- (1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja,
- (2) Ketepatan jam pulang ke rumah,
- (3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
- (4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
- (5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan
- (6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan yaitu:³⁶

³⁵ Moh. Faisol Rahman, dkk. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PDAM Kabupaten Sumenep*. (e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma), hlm. 110.

³⁶ M. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012), hlm. 80

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Saydam (2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai salah satu aspek untuk menentukan kinerja karyawan. Karena berdampak langsung pada karyawan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada di perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan guna menyelesaikan tugas dan kewajiban secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan

kerja dengan kondisi buruk tentu akan berdampak buruk pada kinerja karyawan karena rasa tidak nyaman yang dimiliki, sehingga akan berdampak pada perusahaan.³⁷

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankannya.³⁸

Sedangkan menurut Amirullah mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.³⁹

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dimana lingkungan dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan secara (fisik) ataupun secara (non fisik) sehingga apabila karyawan dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya maka dapat dikatakan lingkungan kerjanya baik.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti dalam Jais, bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:⁴⁰

³⁷ Ridho Adnan Wiranto, *Pengaruh Pengawasan Kerja*, hlm. 21

³⁸ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm. 24

³⁹ Amirullah. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015), hlm. 56.

⁴⁰ Ahmad Jais, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja,.....*, hlm. 31

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam berinteraksi.

3. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

4. Kebisingan

Salah satu populasi yang cukup menyebalkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan disekitar ruang kerja karyawan dapat mengganggu konsentrasi dalam pelaksanaan tugasnya, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang.

5. Bau tidak sedap

Rasa sejuk dan segar dalam ruangan dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat telah lelah bekerja, dan apabila ada bau kurang sedap justru akan memecah konsentrasi

kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siagian dalam Sihaloho, Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: ⁴¹

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

⁴¹ Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. (Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019), hlm. 275-276.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrikt di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien”.

Dalam penelitian ini, penulis memutuskan untuk menggunakan indikator yang dipaparkan oleh Sedarmayanti dan Siagian yaitu:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja,
- 2) Hubungan dengan rekan kerja,
- 3) Peralatan kerja yang memadai
- 4) Kebisingan,
- 5) Temperatur/suhu udara ditempat kerja,

6) Bangunan Tempat Kerja memadai.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.⁴²

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut Siagian bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:⁴³

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega

⁴² Sedarmayanti. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan : Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik*. (Bandung: Refika Aditama. 2009), hlm. 21

⁴³ Sondang P Siagian, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, (Penerbit Gunung Agung, Jakarta. 2006), hlm. 63.

3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *moreve*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi pada dasarnya merupakan kebutuhan internal yang tak terpuaskan sehingga menciptakan tegangan-tegangannya yang merangsang dorongan-dorongan dari dalam diri individu.⁴⁴

Menurut Pamela & Oloko dalam Pamela, motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.⁴⁵

Menurut Viktor Vroom dalam Ma’ruf bahwa motivasi adalah suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah dikehendaki.⁴⁶ Widodo dalam Ma’ruf mengemukakan motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.⁴⁷

⁴⁴ Syatriadin, *Motivasi Kerja Dalam Organisasi Berbasis Manajemen Pendidikan*. (Jurnal ISSN Vol. IV No. 2, September 2015), hlm. 45

⁴⁵ Pamela, A.O., & Oloko. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. (Journal of Human Resource Studies. 2015, Vol. 5, No. 2), hlm. 4-5

⁴⁶ Ma’ruf & Ummul Chair. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar (Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020 <https://Ejournals.Umma.Ac.Id/Index.Php/Brand> ISSN : 2715-4920), hlm. 100

⁴⁷ *Ibid.*

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.⁴⁸

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Lumbantobing, terdapat serangkaian kondisi yang dapat mengukur indikator motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adapun indikator motivasi sebagai berikut:⁴⁹

1. *Achievement* (pencapaian), yaitu keberhasilan menyelesaikan tugas dan pencapaian yang dirasakan karyawan selama bekerja.
2. *Recognition* (pengakuan), merupakan penghargaan yang didapat di tempat kerja, dapat dilakukan atasan dengan berbagai cara yaitu :
 - a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan selagi ada orang lain
 - b. Surat penghargaan
 - c. Memberi hadiah berupa uang tunai
 - d. Memberi kenaikan gaji, promosi jabatan dan lain-lain.

⁴⁸ Ngalim Purwanto. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2017) hlm. 67.

⁴⁹ Silvana Wulan Lumbantobing. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lending Officer Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari Kantor Wilayah Medan*. (Universitas Sumatera Utara Medan. 2019), hlm. 16-17

3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. *Responsibility* (tanggung jawab), meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.
5. *Advencement* (kemajuan), berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.
6. *Wage* (gaji), gaji yang diterima karyawan
7. *Company Policy* (kebijakan perusahaan), peraturan dan administrasi di tempat kerja.
8. *Working Condition* (kondisi kerja), kondisi tempat kerja, lingkungan kerja dan fasilitas yang didapat karyawan.
9. *Interpersonal Relation* (hubungan interpersonal), interaksi karyawan dengan orang-orang di tempat kerja.

Adapun menurut Maslow dalam Ma'ruf menjelaskan indicator motivasi kerja sebagai berikut.⁵⁰

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
2. Kebutuhan Keamanan (*safety needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi (*Self-actualization need*)

Dalam penelitian ini, penulis memutuskan untuk menggunakan indikator yang dipaparkan oleh Herzberg dan Maslow yaitu:

- a. Pencapaian
- b. Pengakuan

⁵⁰ Ma'ruf & Ummul Chair. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar* (Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020), hlm 114

- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Kemajuan
- f. Kebijakan perusahaan
- g. Kondisi kerja
- h. Hubungan interpersonal
- i. Kebutuhan Keamanan/ rasa aman
- j. Kebutuhan fisiologis

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ardana dkk, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:⁵¹

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompensasi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Faktor lingkungan pekerjaan
 - 1) Gaji dan benefit yang diterima
 - 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - 3) Supervisi
 - 4) Hubungan antar manusia

⁵¹ Ardana dkk. *Perilaku Keorganisasian. Edisi Kedua*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008), hlm. 31

5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.

6) Budaya organisasi

b. Faktor dalam pekerjaan

1) Sifat pekerjaan

2) Rancangan tugas/pekerjaan

3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi

4) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan\

5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan

6) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti & tahun | Judul penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|---|--------------------|--|
| 1. | Kartika Dewi (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan | Metode kuantitatif | bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ⁵² |
| 2. | Sumiati Paramban (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap | Metode kuantitatif | Menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara |

⁵² <http://repository.usu.ac.id/>, diakses pada tanggal 18 September 2020, pukul 09.33 WIB

| | | | | |
|----|----------------------------------|---|--------------------|--|
| | | Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) | | disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. ⁵³ |
| 3. | Susanto dan Idhan Halim (2019) | Pengaruh <i>human relation</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. | Metode kuantitatif | Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>human relation</i> lingkungan kerja terhadap kinerja. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>human relation</i> , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. ⁵⁴ |
| | Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada | Metode kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas |

⁵³ <http://repository.uinjkt.ac.id/>, diakses pada tanggal 18 September 2020, pukul 09.33 WIB

⁵⁴ <http://repository.unpam.ac.id/>, diakses pada tanggal 18 September 2020, pukul 09.33 WIB

| | | | | |
|----|--|---|--------------------|---|
| | | Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. | | kerja karyawan, Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. ⁵⁵ |
| 4. | Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa (2020) | Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Kualanamu | Metode kuantitatif | secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. ⁵⁶ |

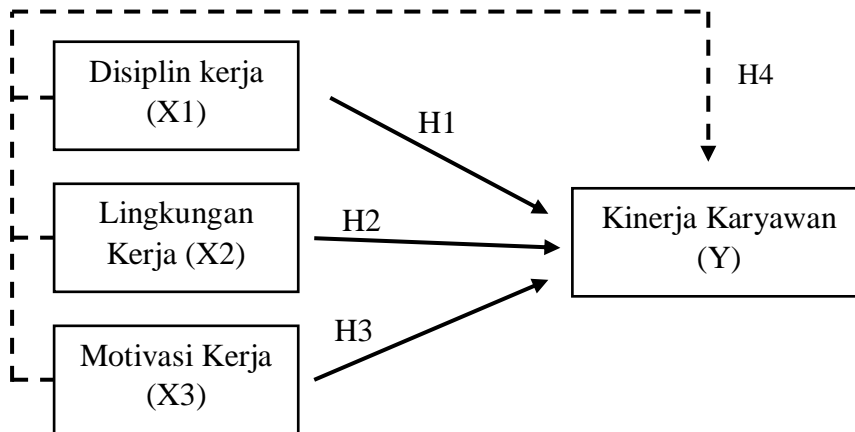
Berdasarkan Tabel 2.1 di atas yang berisi penelitian terdahulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

⁵⁵ <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/viewFile/20066/12037>

⁵⁶ <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>, diakses pada tanggal 28 Maret 2019, pukul 22.12 WIB

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Dewi, persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independennya yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta terdapat perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu lingkungan kerja, dan perbedaan terdiri dari, lokasi, waktu penelitian dan tempat penelitian.
2. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumiati Paramban maka dapat dilihat perbedaan variabel independennya yakni variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, waktu dan tempat yang diteliti. Serta terdapat persamaan berupa variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependennya kinerja.
3. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto dan Idhan Halim maka dapat dilihat persamaan pada salah satu variabel lingkungan kerja dan kinerja dan perbedaannya pada variabel *human relation*, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada objeknya berupa PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci, lokasi, waktu penelitian.
4. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari maka dapat dilihat persamaan pada variabel motivasi kerja Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu produktivitas dan terdapat perbedaan variabel independent yaitu didiplin kerja dan lingkungan kerja.
5. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa maka dapat dilihat persamaan pada variabel independen yaitu motivasi dan disiplin serta kinerja. Serta terdapat perbedaan berupa variabel lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, lokasi, waktu dan objek penelitian.

2.6 Kerangka Pemikiran



Keterangan

- ▶ Secara parsial
- - - ▶ Secara simultan

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian, dan peneliti kemudian melakukan penelitian untuk menguji kebenaran.⁵⁷ Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

H01: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

Ha1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

H02: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

Ha2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

⁵⁷ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), hlm. 45.

- H03: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.
- Ha3: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.
- H04: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan Kerja, , dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.
- Ha4: Terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu kajian yang menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan temuannya. Metode ini merupakan bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif kausal karena mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga. Waktu penelitian mulai bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁸ Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga sebanyak 459 karyawan.

⁵⁸ Sugiono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 119.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁹ Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan bentuk probability sampling, khususnya simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁶⁰

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:⁶¹

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{459}{1 + 459(10\%)^2}$$
$$n = 82,110$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar

10%

Dari hasil perhitungan di atas yang menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 82,110 yang dibulatkan menjadi 82 orang yang diambil dari karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

⁵⁹ *Ibid*, hlm 120.

⁶⁰ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Untuk ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), hlm. 58.

⁶¹ Nursalam, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Salemba Medika, 2013), hlm. 176.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data primer

Jenis data yang di peroleh melalui pengamatan langsung di lapangan, berupa kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

b. Data sekunder

Jenis data yang di peroleh melalui catatan yang dimiliki oleh perusahaan, lembar penilaian kinerja serta berbagai pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini.

2. Sumber data

a. Data Internal

Data internal merupakan data dari dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan organisasi tersebut.

b. Data eksternal

Data eksternal adalah data dari luar suatu organisasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan questioner (angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶²

Data yang diperoleh masih dalam bentuk data kualitatif (berupa pertanyaan dalam bentuk kuesioner), maka untuk mengolah data tersebut data kualitatif akan ditransformasikan

⁶² *Ibid*, hlm. 120.

dalam bentuk data kuantitatif dengan menggunakan symbol berupa angka. Adapun nilai kuantitatif yang dilakukan dengan Skala Likert dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. *Score* dari pilihan tersebut antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala
Pengukuran Kuesioner**

| No | Pilihan Jawaban | Bobot Nilai |
|----|---------------------|--------------------|
| | | Pernyataan Positif |
| 1. | Sangat setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang setuju | 3 |
| 4. | Tidak setuju | 2 |
| 5. | Sangat tidak setuju | 1 |

3.6 Definisi Operasional

Operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.2
Operasional Variabel**

| Variabel | Definsi Variabel | Indikator | Skala |
|----------------|--|--------------------------------|--------|
| Kinerja (Y) | Hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang, misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah ditargetkan. ⁶³ | 1. Stabilitas dan Konsistensi, | Likert |
| | | 2. Prakarsa, | |
| | | 3. Kerjasama | |
| | | 4. Tanggung Jawab, | |
| | | 5. Ketaatan | |
| | | 6. Sikap | |
| Disiplin kerja | Kemampuan kerja | 1. Ketepatan waktu | Liker |

⁶³ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 182.

| | | | |
|------------------------------------|---|--|--------|
| (X ¹) | seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. ⁶⁴ | datang ke tempat kerja, | |
| | | 2. Ketepatan jam pulang ke rumah, | |
| | | 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, | |
| | | 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, | |
| | | 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas | |
| | | 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. | |
| Lingkungan Kerja (X ²) | Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. ⁶⁵ | 1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja | Likert |
| | | 2. Hubungan dengan rekan kerja | |
| | | 3. Peralatan kerja yang memadai | |
| | | 4. Kebisingan | |
| | | 5. Temperatur/ suhu udara ditempat kerja | |
| | | 6. Bangunan Tempat bekerja memadai | |

⁶⁴ R. Joko Sugiharjo. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016), hlm. 582

⁶⁵ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm. 24

| | | | |
|---------------------------------------|--|----------------------------------|--------|
| <p>Motivasi Kerja (X³)</p> | <p>Suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah dikehendaki.⁶⁶</p> | 1. Pencapaian | Likert |
| | | 2. Pengakuan | |
| | | 3. Pekerjaan itu sendiri | |
| | | 4. Tanggung jawab | |
| | | 5. Kemajuan | |
| | | 6. Gaji | |
| | | 7. Kebijakan perusahaan | |
| | | 8. Kondisi kerja | |
| | | 9. Hubungan interpersonal | |
| | | 10.Kebutuhan Keamanan/ rasa aman | |

3.7 Teknik Analisi Data

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilaksanakan uji instrument yang digunakan sebagai alat ukur. Uji ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Setelah uji instrument kemudian baru dilakukan teknik analisis data.

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Validitas

Validitas kuesioner adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁶⁷

⁶⁶ Ma'ruf & Ummul Chair. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar (Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020 <https://Ejournals.Umma.Ac.Id/Index.Php/Brand> ISSN : 2715-4920), hlm. 100

⁶⁷ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 141.

Metode yang digunakan adalah membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan r tabel dan dalam menentukan validitas suatu kuesioner berdasarkan taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows release adalah sebagai berikut:⁶⁸

- a. Jika r hitung $>$ r Tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r Tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.⁶⁹

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara Cronbach Alpha (α) dengan nilai standar alpha. Jika nilai alpha (α) lebih besar dari standar alpha, maka hasilnya adalah reliabel, Cronbach Alpha (α) dapat diterima jika $>$ 0,60. Semakin dekat Cronbach Alpha (α) dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal atau semakin reliabel.⁷⁰

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis yang dilakukan terhadap data merupakan regresi berganda. Langkah-Langkah analisis yang diperlukan pada regresi berganda adalah sebagai berikut:⁷¹

1. Uji Normalitas

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 145.

⁶⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 48.

⁷⁰ *Ibid*.

⁷¹ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 168.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran dari masing- masing variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik normal p-p plot of reression standardized residual. Analisis grafik merupakan cara mudah untuk mendeteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot. Pengambilan keputusan dalam uji ini menggunakan analisis grafik didasarkan pada:⁷²

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan

⁷² *Ibid.*

aplikasi SPSS pada perangkat *Test for Linearity*. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :⁷³

- a. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear atau untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan standar error regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan.⁷⁴

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Faktor (VIF) dan nilai tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance 0.10 atau sama dengan VIF 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak bahaya (lolos uji multikolinearitas).⁷⁵

4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

⁷³ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: MPI, 2017), hlm. 85

⁷⁴ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 98.

⁷⁵ Ibid

disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah:⁷⁶

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Masih dalam Ghozali menjelaskan bahwa model regresi yang baik berupa homogen dan non-heterogen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plot dan menggunakan uji glejser. Terdapat kelemahan yang sangat jelas dalam penggunaan grafik untuk analisis, sehingga diperlukan uji statistik untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu berupa uji glejser.⁷⁷

5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi diantara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian ini menggunakan *Durbin Watson*.

Deteksi autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin – Watson (DW test), yaitu:⁷⁸

- a. Apabila $0 < d < dl$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan ditolak.

⁷⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 60.

⁷⁷ Ibid, hlm. 62.

⁷⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), Hal 112

- b. Apabila $d_l \leq d \leq d_u$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan *No decision*.
- c. Apabila $4 - d_l < d < 4$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan ditolak.
- d. Apabila $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan *No decision*.
- e. Apabila $d_u < d < 4 - d_u$ berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan tidak ditolak.

3.7.3 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Berganda yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan. Adapun rumusnya adalah:⁷⁹

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \beta^3 X^3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$: Koefisien Regresi
- X_1 : Disiplin kerja
- X_2 : Lingkungan kerja
- X_3 : Motivasi kerja
- e : Standard Error

⁷⁹ DR. Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996), hlm. 284.

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi R² memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka R² meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R².⁸⁰

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada Tabel model dan tertulis R square. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁸¹

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut:⁸²

- a. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima.

⁸⁰ Azuar juliandi dan irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), hlm. 175.

⁸¹ *Ibid*, hlm. 175

⁸² *Ibid*, hlm. 176.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam uji ini, hal yang diperhatikan adalah Tabel ANOVA dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah :⁸³

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dengan menentukan nilai signifikansinya, yaitu dengan cara :
 - 1) Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
 - 2) Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

⁸³ *Ibid*, hlm. 177.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kebun Pulau Tiga

4.1.1 Sejarah Singkat Kebun Pulau Tiga

Kebun Pulau Tiga merupakan salah satu unit usaha agrobisnis PT Perkebunan Nusantara I dengan Budidaya Kelapa Sawit. Sejarah Kebun Pulau Tiga berdiri mulai dari usaha perkebunan di Aceh sudah dimulai sejak lahirnya perkebunan milik negara di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 86 tahun 1958 tanggal 27 Desember 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan-Perusahaan Milik Belanda, atas tindakan nasionalisasi perkebunan dimana diatur juga dalam Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang No. 19 Tahun 1960 tentang Perusahaan Negara, dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 142 Tahun 1961 tentang Pendirian Perusahaan Perkebunan Negara Kesatuan Aceh, maka perusahaan perkebunan negara yang ada di Provinsi Aceh secara resmi didirikan dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN Aceh) dimana dalam pasal 1 ayat 1 dinyatakan “ dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara Kesatuan Aceh disingkat “PPN Aceh”, didirikan suatu Perusahaan sebagai termaksud pada pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 19 Prp tahun 1960 dalam lapangan perkebunan (2) Perusahaan-perusahaan PPN-Baru dan pusat Perkebunan Negara yang namanya tersebut dibawah ini:

1. Perkebunan Karet “Pulau Tiga”
2. Perkebunan Karet “Bukit Panjang”
3. Perkebunan Karet “Kebun Baru/Langsa”
4. Perkebunan Karet “Alur Gading”
5. Perkebunan Karet “Simpang Kanan”
6. Perkebunan Karet “Langsa”

7. Perkebunan Karet "Tanjung Seumantoh"
8. Perkebunan karet "Paya Rambong/Paya Tampa"
9. Perkebunan Kopi "Burni Bius"
10. Perkebunan Kelapa Sawit "Karang Inoue"
11. Perkebunan Karet "Julok Rayeuk".

4.1.2 Demografi Kebun Pulau Tiga

Kantor Kebun Pulau Tiga beralamat Jalan Alur Jambu No. 01 Kode Pos 24478 Kecamatan Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh. Kebun Pulau Tiga memiliki HGU seluas 5.202,2 ha, terletak di Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari tiga wilayah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Demografi Kebun Pulau Tiga

| Wilayah | Afdeling | Luas Tanaman Menghasilkan (TM) |
|---------------------------|---------------|--------------------------------|
| Wilayah I (Simpang Kanan) | Afdeling I | 963.2 Ha |
| Wilayah I (Pulau Tiga) | Afdeling II | 694 Ha |
| | Afdeling III | 677 Ha |
| | Afdeling IV | 759 Ha |
| Wilayah II (Sei Serba) | Afdeling V | 590.5 Ha |
| | Afdeling VI | 486 Ha |
| | Afdeling VII | 550.5 Ha |
| | Afdeling VIII | 482 Ha |

Sumber : Arsip Kebun Pulau Tiga

4.1.3 Visi dan Misi Kebun Pulau Tiga

1. Visi Perusahaan

Menjadikan Kebun Pulau Tiga sebagai salah satu unit usaha agrobisnis yang dapat memberikan kontribusi (Profitabilitas) kepada perusahaan PT Perkebunan Nusantara I.

2. Misi Perusahaan

Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam, dalam hal ini tanaman Kelapa Sawit secara ekonomis sehingga dapat menghasilkan produksi yang optimal dengan mutu yang standard guna meningkatkan kinerja perusahaan, dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

4.1.4 Struktur Karyawan Pimpinan Kebun Pulau Tiga

Tabel 4.2
Struktur Karyawan Pimpinan Kebun Pulau Tiga

| Nama | Jabatan | Masa Kerja |
|-----------------------|---------------------------|-------------------|
| Rizal Makhmud Lubis | Manajer | 7 Bulan |
| Achmad Adzim SR | Asisten Kepala Wilayah I | 3 Tahun |
| Suparman | Asisten Kepala Wilayah II | 4 Bulan |
| Zulkarnaini | Asisten Tata Usaha | 1 Tahun 2 Bulan |
| M. Jafar Latif | Asisten Personalia Kebun | 1 Tahun 2 Bulan |
| Boby Darmenda Ginting | Asisten Afdeling I | 3 Tahun |
| Eko Wahyudi Putra | Asisten Afdeling II | 3 Tahun |
| - | Asisten Afdeling III | - |
| Yuswar | Asisten Afdeling IV | 4 Tahun 6 Bulan |
| Omigo | Asisten Afdeling V | 1 Tahun 2 Bulan |
| Yusuf Isroi | Asisten Afdeling VI | 1 Tahun 5 Bulan |
| Abdul Wahab | Asisten Afdeling VII | 1 Tahun 2 Bulan |
| Syarhil BB | Asisten Afdeling VIII | 2 Tahun |

Sumber : Arsip Kebun Pulau Tiga

4.2 Deskripsi Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data menggunakan kuesioner pada responden sebanyak 82 responden. Berikut ini adalah gambaran identitas responden penelitian yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Dari data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dapat diperoleh data tentang jenis kelamin karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|---------------|---------------------|-------------|
| 1. | Pria | 50 Responden | 61% |
| 2. | Wanita | 32 Responden | 39% |
| TOTAL | | 82 Responden | 100% |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel diatas (tabel 4.3), dapat dinyatakan yaitu jumlah responden sebagian besar terdiri dari pria dengan jumlah 50 karyawan atau dengan presentase sebesar 61%. Sedangkan karyawan wanita berjumlah 32 karyawan atau dengan presentase sebesar 39 %.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

| No. | Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|-----|------------|------------------|------------|
| 1. | SD | 2 Responden | 2,43% |
| 2. | SLTP | 9 Responden | 10,97% |
| 3. | SLTA | 61 Responden | 74,39% |

| | | | |
|--------------|-----------|---------------------|-------------|
| 4. | Diploma 3 | 2 Responden | 2,43% |
| 5. | S-1 | 8 Responden | 9,75% |
| TOTAL | | 82 Responden | 100% |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel di atas (Tabel 4.4) terlihat yaitu responden dengan pendidikan terakhir SLTP sebanyak 9 karyawan atau 10,97%, sehingga karyawan dengan pendidikan SD, Diploma 3 sebanyak 2 karyawan atau 2,43%, dan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 61 karyawan atau 74,39%. Untuk pendidikan terakhir S1 sebanyak 8 karyawan atau 9,75%. Kesimpulannya adalah jumlah maksimum responden yang memperoleh pendidikan SLTA sebanyak 61 karyawan atau 74,39%

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase |
|-------------------|-------------------------|-------------------|
| <1 Tahun | 7 | 8,53% |
| 1-5 Tahun | 43 | 52,43% |
| 6-10 Tahun | 24 | 29,26% |
| >10 Tahun | 8 | 9,75% |
| Total | 82 | 100,0% |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.5), dapat dinyatakan bahwa jumlah responden yang masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 7 karyawan atau 8,53%, jumlah responden yang masa kerja 1-5 tahun terdapat 43 karyawan atau 52,43%, masa kerja 6-10 tahun terdapat 24 orang atau 29,26% dan yang memiliki masa kerja >10 tahun terdapat 8 orang atau 9,75%. Dapat

disimpulkan jumlah responden terbanyak pada masa kerja 1-5 tahun yaitu 43 orang atau dengan presentase sebesar 52,43%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang golongan responden yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6
Jenis Kelamin Responden

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|---------------|---------------------|--------------|
| 1. | I/A - II/D | 78 Responden | 95,12 % |
| 2. | III/A – IV/D | 4 Responden | 4,88 % |
| TOTAL | | 82 Responden | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi dua kategori golongan yaitu III/A sampai IV/D dan dari golongan I/A sampai II/D. Dari data yang terhimpun 82 karyawan, sebanyak 78 karyawan atau 95,12 % bersumber dari golongan I/A sampai II/D dan 4 karyawan atau 4,88 % bersumber dari golongan III/A sampai IV/D.

4.3 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan *software* statistik SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{Tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas kuisisioner disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dijelaskan pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas

| Variabel | No. Pernyataan | r-Hitung | r-Tabel | Ket |
|------------------------------------|----------------|----------|---------|-------|
| Disiplin kerja (X ¹) | 1 | 0,597 | 0.215 | Valid |
| | 2 | 0,772 | 0.215 | Valid |
| | 3 | 0,664 | 0.215 | Valid |
| | 4 | 0,774 | 0.215 | Valid |
| | 5 | 0,824 | 0.215 | Valid |
| | 6 | 0,667 | 0.215 | Valid |
| Lingkungan kerja (X ²) | 7 | 0,661 | 0.215 | Valid |
| | 8 | 0,652 | 0.215 | Valid |
| | 9 | 0,601 | 0.215 | Valid |
| | 10 | 0,360 | 0.215 | Valid |
| | 11 | 0,661 | 0.215 | Valid |
| | 12 | 0,652 | 0.215 | Valid |
| Motivasi kerja (X ³) | 13 | 0,900 | 0.215 | Valid |
| | 14 | 0,786 | 0.215 | Valid |
| | 15 | 0,849 | 0.215 | Valid |
| | 16 | 0,839 | 0.215 | Valid |
| | 17 | 0,703 | 0.215 | Valid |
| | 18 | 0,768 | 0.215 | Valid |
| | 19 | 0,676 | 0.215 | Valid |
| | 20 | 0,792 | 0.215 | Valid |
| | 21 | 0,719 | 0.215 | Valid |
| | 22 | 0,835 | 0.215 | Valid |
| Kinerja (Y) | 23 | 0,843 | 0.215 | Valid |
| | 24 | 0,716 | 0.215 | Valid |
| | 25 | 0,467 | 0.215 | Valid |
| | 26 | 0,736 | 0.215 | Valid |
| | 27 | 0,863 | 0.215 | Valid |
| | 28 | 0,820 | 0.215 | Valid |
| | 29 | 0,753 | 0.215 | Valid |
| | 30 | 0,670 | 0.215 | Valid |
| | 31 | 0,824 | 0.215 | Valid |
| | 32 | 0,717 | 0.215 | Valid |
| | 33 | 0,829 | 0.215 | Valid |
| | 34 | 0,666 | 0.215 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Seperti data Tabel 4.7 di atas terlihat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk semua pernyataan berdasarkan kriteria bawa r hitung lebih besar dari r Tabel (0.215) dan tingkat signifikansi semua item adalah 0,05.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas pertanyaan yang ada pada kuesioner. Pengujian reliabilitas dapat dinilai berdasarkan nilai Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka dapat dikatakan reliabel, begitu juga sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka dapat dikatakan tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.8
Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar Alpha | Hasil |
|----------------------------|-------------------------|---------------|----------|
| Disiplin kerja (X^1) | 0,771 | 0.60 | Reliabel |
| Lingkungan kerja (X^2) | 0,733 | 0.60 | Reliabel |
| Motivasi kerja (X^3) | 0,780 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,770 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin kerja adalah sebesar 0,771 pada variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 0,733, pada variabel Motivasi kerja adalah sebesar 0,780, dan pada variabel Kinerja adalah sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 (Standar Alpha). Maka kesimpulannya adalah seluruh instrumen variabel yang di uji tersebut dinyatakan reliabel atau terpercaya.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

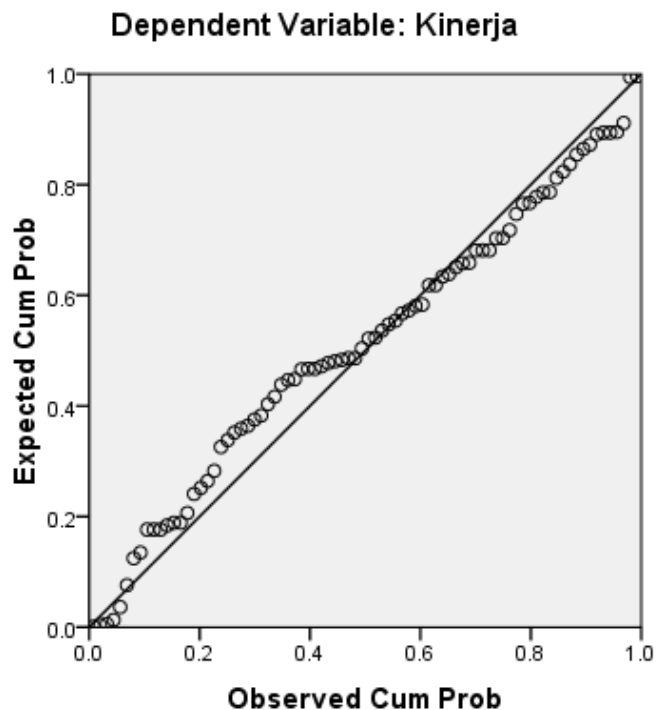
Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihat dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk

suatu garis lurus diagonal, dan *plotting dataresidual* akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data terdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independennya (disiplin kerja, lingkungan kerja dna motivasi kerja) berdistribusi normal atau tidak.⁸⁴ Berikut adalah hasil uji normalitas:

Gambar 4.1

Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Pada Gambar 4.1 Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

⁸⁴ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 169.

2. Uji Linieritas

Pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat *Test for Linearity*. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :⁸⁵

Tabel 4.9
Uji Linieritas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja * motivasi kerja | Between Groups | (Combined) | 1704.932 | 12 | 142.078 | 13.224 | .000 |
| | | Linearity | 870.900 | 1 | 870.900 | 81.060 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 834.031 | 11 | 75.821 | 7.057 | .000 |
| | Within Groups | | 741.325 | 69 | 10.744 | | |
| | Total | | 2446.256 | 81 | | | |

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Hasil uji linearitas pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA harga F pada *deviation from linearity* sebesar 7.057 dengan signifikansi 0,000, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan Artinya ketiga data saling berhubungan secara linier.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*)

⁸⁵ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta : MPI, 2017), hlm. 85

dan nilai *tolerance*. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan $VIF > 10$.⁸⁶ Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.10

Uji Multikolinieritas

| Variabel Independen | <i>Tolerance</i> | VIF |
|----------------------------|-------------------------|------------|
| Disiplin kerja (X^1) | 0.785 | 1.273 |
| Lingkungan kerja (X^2) | 0.989 | 1.012 |
| Motivasi kerja (X^3) | 0.786 | 1.272 |

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.9, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Coefficient (VIF) menunjukkan nilai VIF Disiplin kerja sebesar 1.273. Variabel lingkungan kerja sebesar 1.012 dan variabel Motivasi kerja sebesar 1.272. Sehingga tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai *tolerance* masing-masing variabel disiplin kerja sebesar 1.273, variabel lingkungan kerja sebesar 1.012 dan variabel motivasi kerja sebesar 1.272. Hal ini menunjukkan bahwa toleransi semua variabel independen tidak < 10. Oleh karena itu, menurut *tolerance* tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan sebagai alat uji dalam suatu model regresi apakah ada ketidaksamaan antara residual satu observasi dan varians observasi lainnya. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

⁸⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm 95.

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.962 | 3.544 | | .554 | .581 |
| Disiplin kerja | .125 | .098 | .159 | 1.275 | .206 |
| Lingkungan kerja | -.115 | .073 | -.173 | -1.564 | .122 |
| Motivasi kerja | .009 | .081 | .015 | .117 | .907 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.10, terlihat bahwa kolom signifikansi menunjukkan nilai signifikansi Disiplin kerja sebesar 0,206, lingkungan kerja 0,122, dan Motivasi kerja 0,907. Hal ini menyatakan seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi melebihi probabilitas yaitu 0,05. Hal tersebut menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Salah satu untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu Uji *Durbin-Watson* (DW tes). Uji *Durbin Watson* digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel independen. Berikut hasil uji auto korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .670 ^a | .449 | .428 | 4.15615 | 1.724 |

a. Predictors: (Constant), motivasikerja, lingkungankerja, disiplinkerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa hasil olahan statistic yang dibantu program SPSS menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,724 Perbandingan dengan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 82 (n) dan variabel independen 3 (k=3). Oleh karena nilai $dl \leq d \leq du$ atau $1,5663 \leq 1,724 \leq 1,7176$, maka terjadi tidak terjadi autokorelasi positif dengan keputusan *No decision*.

4.3.3 Hasil Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁸⁷ Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linear berganda:

⁸⁷ Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015), hlm. 6-7.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10.421 | 5.255 | | 1.983 | .051 |
| Disiplin kerja | .373 | .145 | .244 | 2.573 | .012 |
| Lingkungan kerja | .262 | .109 | .203 | 2.408 | .018 |
| Motivasi kerja | .587 | .119 | .466 | 4.919 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.421 + 0.373 (X^1) + 0.262 (X^2) + 0.587 (X^3)$$

Persamaan tersebut bermakna jika Disiplin kerja ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0.373 atau 37.3%, jika lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0.262 atau 26.2%, dan jika motivasi kerja ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat 0.587 atau 58.7%.

4.3.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukannya uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel independen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .670 ^a | .449 | .428 | 4.15615 |

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .670 ^a | .449 | .428 | 4.15615 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa hasil koefisien Adjuster R Square sebesar 0.428 atau 42,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 15,5% diluar penelitian.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tujuan dari uji t adalah meunjukkan seberapa jauh pengaruh dari suatu variabel independen dengan cara mengambil keputusan berupa membandingkan t hitung dengan t tabel yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10.421 | 5.255 | | 1.983 | .051 |
| Disiplin kerja | .373 | .145 | .244 | 2.573 | .012 |
| Lingkungan kerja | .262 | .109 | .203 | 2.408 | .018 |
| Motivasi kerja | .587 | .119 | .466 | 4.919 | .000 |

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berikut pembahasan uji parsial antara dimensi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kebun Pulau Tiga.

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Dari hasil tersebut bahwa untuk t hitung variabel disiplin kerja senilai 2,573 yang melebihi t tabel sebesar 2,000 dengan signifikansi $0,012 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan hubungan satu arah dengan Y , sehingga memperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Pulau Tiga.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Dari hasil data tersebut bahwa untuk t hitung variabel lingkungan kerja senilai 2,408 yang melebihi t tabel sebesar 2,000 dengan signifikansi $0,018 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan hubungan satu arah dengan Y , sehingga memperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Pulau Tiga.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari hasil data tersebut bahwa untuk t hitung variabel motivasi kerja senilai 4,919 yang melebihi t tabel sebesar 2,000 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan hubungan satu arah dengan Y , sehingga memperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Pulau Tiga.

3. Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui semua variable independen yang dimasukkan ke dalam model regresi dalam waktu yang bersamaan atau bersamaan atau bersama-sama harus memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kurang dari 0,05. Cara

untuk mengambil keputusan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

Berikut ini adalah hasil uji F:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1098.918 | 3 | 366.306 | 21.206 | .000 ^a |
| Residual | 1347.338 | 78 | 17.274 | | |
| Total | 2446.256 | 81 | | | |

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada Tabel 4.14 Nilai F hitung yang diperoleh 21.206 sedangkan nilai F Tabel sebesar 2,70 maka dapat diketahui nilai F hitung $21.206 > F_{Tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan Kebun Pulau Tiga.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa H_{04} ditolak, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Pulau Tiga.

4.4 Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode

kuantitatif, pada metode deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja atas pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan pada metode statistik pengolahan data dilakukan dengan program SPSS Statistic for Windows 26.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga

Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung variabel disiplin kerja senilai $2,573 > 2,000$ dengan signifikansi $0,012 < 0,05$ yang diujikan kepada 82 responden karyawan Kebun Pulau Tiga. Dengan demikian H_1 yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga diterima.

Dari hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga. Menurut Hasibuan dalam Kartika, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sumiati Paramban berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Adapun hasilnya terdapat pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga

Ridho, mengatakan lingkungan kerja yaitu lingkungan yang karyawannya bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan produktivitas instansi. Kondisi lingkungan kerja yang produktif akan meningkatkan kinerja dari para karyawan, sedangkan pada saat yang sama, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut Susanto dan Idhan, bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berada dalam perusahaan untuk mendukung tingkat produktivitas karyawan. Ketika kondisi lingkungan kerja menyenangkan bagi karyawan akan memacu kerja karyawan. Jika lingkungan kerja dalam keadaan buruk bisa berakibat karyawan bosan sehingga akan mudah lelah dan menurunkan kinerja karyawan yang berakibat pada lalainya tugas dan kewajiban yang sudah diberikan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung variabel lingkungan kerja senilai $2,408 > 2,000$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ yang diujikan kepada 82 responden karyawan Kebun Pulau Tiga. Dengan demikian H2 yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Pulau Tiga diterima.

Sehingga penulis memperoleh hasil bahwa pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga memiliki lingkungan kerja yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari sudut pandang indikator penelitian yang dijadikan tolak ukur dalam penelitian ini, untuk menunjang kondisi lingkungan kerja yang baik perlu adanya beberapa aspek, seperti yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga dengan menjaga hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun hubungan yang baik antara atasan kepada bawahannya, sehingga dari hubungan yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal, di sisi lain fasilitas yang

memadai pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga juga turut menunjang tingkat kinerja karyawan, karena pekerjaan yang diberikan memerlukan fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Selain itu karyawan juga membutuhkan keamanan pada saat berada di perusahaan, maka dari itu Kebun Pulau Tiga memiliki security untuk menunjang keamanan para karyawan.

Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka orang yang bekerja pun tidak akan nyaman. Nyaman itu seperti apa? Bersih, rapi, sirkulasi udara baik, pencahayaan baik, penggunaan AC untuk menetralkan suhu ruangan supaya tidak kepanasan. Lokasi Madina Syariah pun mudah dijangkau, parkir yang luas, untuk peralatan dalam bekerja setiap karyawan mendapatkan fasilitas yang insyaAllah menunjang karyawan dalam bekerja, misalnya meja kerja, komputer/ laptop, lemari, kursi, itu adalah komponen-komponen yang menunjang kondisi lingkungan kerja yang nyaman di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

Ketika terjadi konflik, peran atasan sangat diperlukan untuk menganalisa terlebih dahulu konflik tersebut apakah konflik tersebut secara pribadi, atau konflik perusahaan berupa antar karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika masalah secara pribadi yang berimbas pada kinerja karyawan, maka akan dilakukan langkah awal berupa melakukan teguran secara lisan pada pihak yang bersangkutan untuk profesional dalam bekerja dengan cara manajemen emosi, pikiran, hati dan yang mempengaruhi diri karyawan. Namun ketika teguran secara lisan tidak memperbaiki kinerja karyawan tersebut maka langkah yang kedua akan diberikan surat teguran yang diberikan langsung dari pihak manajer atas sepengetahuan atasan pada bagian yang memiliki konflik. Namun jika dalam jangka waktu tertentu tidak juga memperbaiki kinerjanya maka akan diberikan surat peringatan pertama sampai ketiga yang berujung pada PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) ketika tidak ada perubahan dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang mendukung selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Kualanamu yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kebun Pulau Tiga yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4,919 \geq 2,000$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Kualanamu. Didukung dengan penelitian Kartika Dewi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan dan Ni Putu Pradita Laksmiari berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh

Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit sehingga memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja. Nilai signifikan sebesar $0.000 < \alpha 0.05$, hasil penelitian menunjukkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

Hal ini dapat membuktikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga. Maka sebab itu pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga diharapkan dapat selalu meng-*update* diri karyawan, dengan adanya penyempurnaan tersebut akan mengarahkan karyawan secara impulsif meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.428 yang menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja menjelaskan variasi nilai variabel kinerja adalah sebesar 42,8%. Sehingga sisanya 57.2% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji F, nilai yang diperoleh 21.206 sedangkan nilai F Tabel 2,70 maka dapat diketahui nilai F Hitung $21.206 > F$ Tabel 2,70 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah didapatkan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga adalah sebesar 2.573 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,012 > 0,05$. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga. “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga” sesuai dengan hipotesis H_a^1 .
2. Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga adalah sebesar 2,408 (positif) dan nilai signifikansi $0,018 > 0,05$. Akibatnya, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga. Hipotesis H_a^2 diiterima yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga".
3. Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga adalah sebesar 4,919 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga. “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga” sesuai dengan hipotesis Ha3.

4. Dari hasil uji F diketahui bahwa jika nilai $\text{Sig } 0,000 > 0,05$ dan $F \text{ hitung } 21,206 > F \text{ tabel } 2,70$ maka disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga:
 - a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga harus lebih rutin dalam memperhatikan kedisiplinan karyawan. Perlu adanya pengawasan karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga dalam hal disiplin kerja agar lebih efektif dan disiplin sesuai dengan pencapaian target yang diharapkan perusahaan.
 - b. Lingkungan kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu disarankan kepada pimpinan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga untuk meningkatkan motivasi karyawan karena motivasi memiliki andil yang besar dan searah terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi baiknya dilakukan dengan memperhatikan faktor motivator yakni yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri karena faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja yang mengarah pada motivasi yang tinggi.

- d. Peningkatan motivasi melalui faktor motivator dapat dilakukan dengan melaksanakan *job enrichment*, *job enlargement* atau *job rotation* sebab pekerjaan dengan tugas yang bervariasi dan pekerjaan yang menarik dan menantang akan meningkatkan gairah karyawan untuk bekerja. Hal itu terkandung juga dalam jawaban responden dalam kuesioner yang mengatakan bahwa pekerjaan mereka kurang bervariasi, kurang menarik dan menantang. Menyukai atau menyenangkan pekerjaan itu sendiri lebih kuat pengaruhnya terhadap diri seseorang sebab motivasinya bersumber dari dalam diri dan terkait pekerjaan itu.
- e. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Pulau Tiga juga harus menindak tegas kepada karyawan yang kurang disiplin dalam waktu kehadiran, karena jika karyawan tidak datang tepat waktu maka pekerjaan tidak akan selesai sesuai target yang diharapkan perusahaan.

2. Bagi Pihak Lain

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi dengan memberikan sedikit modifikasi dan dapat memperkuat teori pendukung penelitian ini, agar hasil penelitian lebih optimal. Selain itu juga bagi peneliti selanjutnya kiranya bisa menambah variabel selain motivasi dan disiplin kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Wiranto, Ridho. Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera). Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2020.
- Amirulla.h. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015.
- Alviyani, Uci. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Skripsi IAIN Langsa, 2020.
- Arikunto, Suharismi. Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996.
- Busro, M. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenada Media Group. 2018
- Dahlan. Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi 1, Bandung: CV. Mujahid Press. 2018.
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. JMK, VOL. 17, NO. 2, 2015.
- Fialy Harahap, Sandhi & Satria Tirtayasa, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, 2020.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek), Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.13.

- Kuncoro, Mudjarad. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009.
- Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Rosdakarya. 2012
- Nursalam, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Salemba Medika, 2013
- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Nur Hasanah, Uswatun. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)*. Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Paramban, Sumiati. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, 2018.
- Pima, Nela DKK. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 8 No. 2, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Syatriadin. *Motivasi Kerja Dalam Organisasi Berbasis Manajemen Pendidikan*. *Jurnal ISSN* Vol. IV No. 2, September 2015.
- Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*. Malang: Universitas Brawijaya, 2015.
- Purnawati dkk. *Analisis Penerapan Disiplin Kerja Anggota Tim Penggerak PKK Kabupaten Bungo*. (*Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* Vol 6, No 3, pp 447-456, 2020.
- Eni Mawarsih. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2020

- Lily Setyawati Kristianti dkk. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. (Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 202).
- R. Joko Sugiharjo. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016.
- Moh. Faisol Rahman, dkk. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PDAM Kabupaten Sumenep. e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma).
- M. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2012
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama, 2017
- Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019
- Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. (Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019)
- Ma'ruf & Ummul Chair. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar (Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020 <https://Ejournals.Umma.Ac.Id/Index.Php/Brand> ISSN : 2715-4920), hlm. 100
- Ngalim Purwanto. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2017
- Febrina Mutiara Sari Naibaho, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan. Skripsi Universitas Sumatera Utara: Medan. 2019
- Sugiono, Metodologi Penelitian Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 119.
- Ibid, hlm 120.

- Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Untuk ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013
- Nursalam, *Metode Penelitian*, Jakarta: Salemba Medika, 2013
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan. Medan: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, 2020
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, Surabaya: JMK, VOL. 17, NO. 2, 2015
- Eko Hertanto, Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Dharma Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta. 2011
- Ridho Adnan Wiranto, Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera). Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga. 2021
- Laksmiari, Ni Putu Pradita . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019 p-ISSN : 2599 – 1418 e-ISSN : 2599 – 1426
- Ma'ruf & Ummul Chair. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar (Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020 <https://Ejournals.Umma.Ac.Id/Index.Php/Brand> ISSN : 2715-4920)
- <https://ptpn1.co.id/perkebunan-kelapa-sawit>

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Responden, Bapak/Ibu yang kami hormati,

Pertama-tama saya mengucapkan terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu Karyawan Kebun Pulau Tiga Aceh Tamiang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Jawaban dalam kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah, oleh karena itu harapan saya kepada Bapak/Ibu agar dalam menjawab pertanyaan dengan apa adanya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Cara Pengisian Kuesioner

| | | |
|-----------------------|---------------------|----------|
| IDENTITAS RESPONDEN | Sangat Setuju | (SS) =5 |
| Nama : | Setuju | (S) =4 |
| Umur : | Kurang Setuju | (KS) =3 |
| Jenis Kelamin : | Tidak Setuju | (TS) =2 |
| Lama Bekerja : | Sangat Tidak Setuju | (STS) =1 |
| Pendidikan Terakhir : | | |
| Golongan : | | |

| No | Pernyataan/Pertanyaan Disiplin Kerja (X ¹) | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Setiap hari saya waktu datang ke kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 2 | Setiap hari saya waktu pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 3 | Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya. | | | | | |
| 4 | Saya menggunakan seragam kerja sesuai aturan yang berlaku. | | | | | |
| 5 | Saya sering memanfaatkan waktu istirahat terlalu lama | | | | | |
| 6 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik. | | | | | |

| No | Pernyataan/Pertanyaan Lingkungan Kerja (X ²) | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Perlengkapan penerangan di dalam ruangan kerja saya sudah memadai. | | | | | |
| 2 | Pimpinan saya selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada saya dan karyawan lainnya. | | | | | |
| 3 | Peralatan kerja (seperti jaringan) yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai sehingga mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 4 | Tidak ada suara yang mengganggu didalam ruangan kerja saya sehingga tidak mengganggu kosentrasi saya dalam menyelesaikan tugas. | | | | | |
| 5 | Suhu didalam ruangan kerja saya sudah cukup dingin dan membuat saya nyaman dalam menyelesaikan tugas. | | | | | |
| 6 | Keamanan ditempat saya bekerja sudah sangat aman sehingga membuat saya merasa nyaman dan terlindungi selama bekerja. | | | | | |

| No | Pernyataan/Pertanyaan Motivasi Kerja (X ³) | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
|----|--|----|---|----|----|-----|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena memberikan saya perasaan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik | | | | | |
| 2 | Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 3 | Pekerjaan saya memiliki banyak variasi tugas | | | | | |
| 4 | Saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab. | | | | | |
| 5 | Pekerjaan saya sangat menantang dan menarik | | | | | |
| 6 | Gaji yang diberikan sesuai/mencukupi untuk kebutuhan | | | | | |
| 7 | Saya merasa nyaman dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 8 | Saya mendapat suasana kerja yang menyenangkan di perusahaan ini | | | | | |
| 9 | Saya merasa nyaman dengan komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 10 | Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua | | | | | |

| No | Pernyataan/Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y) | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Sarana dan prasarana yang ada saya gunakan sesuai dengan fungsinya | | | | | |
| 2 | Tugas yang saya kerjakan selalu sesuai dengan harapan perusahaan | | | | | |
| 3 | Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata karyawan lain | | | | | |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan | | | | | |
| 5 | Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan | | | | | |
| 6 | Hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas perusahaan | | | | | |
| 7 | Dalam bekerja saya harus menjaga kerapian | | | | | |
| 8 | Memperhatikan kecakapan dalam penyelesaian pekerjaan selalu saya lakukan | | | | | |
| 9 | Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 10 | Konsumen tidak menunggu lama saat sedang berinteraksi dengan saya | | | | | |
| 11 | Ketika perusahaan membutuhkan tenaga lebih saya bersedia untuk bekerja lembur | | | | | |
| 12 | Saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan | | | | | |

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

1. *Reliability and Validity Test of kinerja*

Correlations

| | Kinerja.1 | Kinerja.2 | Kinerja.3 | Kinerja.4 | Kinerja.5 | Kinerja.6 | Kinerja.7 | Kinerja.8 | Kinerja.9 | Kinerja.10 | Kinerja.11 | Kinerja.12 | Kinerja |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|---------|
| Kinerja.1 Pearson Correlation | 1 | .477** | .278* | .584** | .792** | .694** | .698** | .467** | .597** | .654** | .724** | .531** | .843** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .011 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.2 Pearson Correlation | .477** | 1 | .439** | .346** | .468** | .576** | .537** | .548** | .582** | .493** | .546** | .470** | .716** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.3 Pearson Correlation | .278* | .439** | 1 | .275* | .369** | .284** | .136 | .381** | .281* | .165 | .216 | .272* | .467** |
| Sig. (2-tailed) | .011 | .000 | | .012 | .001 | .010 | .225 | .000 | .011 | .139 | .051 | .013 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.4 Pearson Correlation | .584** | .346** | .275* | 1 | .664** | .539** | .519** | .359** | .804** | .329** | .725** | .399** | .736** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .012 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.5 Pearson Correlation | .792** | .468** | .369** | .664** | 1 | .664** | .623** | .442** | .694** | .572** | .830** | .510** | .863** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kinerja.6 | Pearson Correlation | .694** | .576** | .284** | .539** | .664** | 1 | .471** | .800** | .694** | .670** | .527** | .463** | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .010 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.7 | Pearson Correlation | .698** | .537** | .136 | .519** | .623** | .471** | 1 | .280* | .569** | .561** | .748** | .554** | .753** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .225 | .000 | .000 | .000 | | .011 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.8 | Pearson Correlation | .467** | .548** | .381** | .359** | .442** | .800** | .280* | 1 | .545** | .566** | .292** | .398** | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .011 | | .000 | .000 | .008 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.9 | Pearson Correlation | .597** | .582** | .281* | .804** | .694** | .694** | .569** | .545** | 1 | .436** | .694** | .489** | .824** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .011 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.10 | Pearson Correlation | .654** | .493** | .165 | .329** | .572** | .670** | .561** | .566** | .436** | 1 | .484** | .346** | .717** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .139 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.11 | Pearson Correlation | .724** | .546** | .216 | .725** | .830** | .527** | .748** | .292** | .694** | .484** | 1 | .575** | .829** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .051 | .000 | .000 | .000 | .000 | .008 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja.12 | Pearson Correlation | .531** | .470** | .272* | .399** | .510** | .463** | .554** | .398** | .489** | .346** | .575** | 1 | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .013 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| Kinerja | Pearson Correlation | .843** | .716** | .467** | .736** | .863** | .820** | .753** | .670** | .824** | .717** | .829** | .666** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=Kinerja.1 Kinerja.2 Kinerja.3 Kinerja.4 Kinerja.5 Kinerja.6 Kinerja.7 Kinerja.8 Kinerja.9 Kinerja.10 Kinerja.11 Kinerja.12 Kinerja

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .770 | 13 |

2. Reliability and Validity Test of disiplin kerja

Correlations

| | Disiplinkerja.1 | Disiplinkerja.2 | Disiplinkerja.3 | Disiplinkerja.4 | Disiplinkerja.5 | Disiplinkerja.6 | Disiplinkerja |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Disiplinkerja.1 Pearson Correlation | 1 | .442** | .512** | .430** | .317** | .325** | .597** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .004 | .003 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Disiplinkerja.2 Pearson Correlation | .442** | 1 | .377** | .340** | .617** | .223* | .772** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .002 | .000 | .044 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Disiplinkerja.3 Pearson Correlation | .512** | .377** | 1 | .616** | .347** | .501** | .664** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .001 | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Disiplinkerja.4 Pearson Correlation | .430** | .340** | .616** | 1 | .491** | .797** | .774** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Disiplinkerja.5 Pearson Correlation | .317** | .617** | .347** | .491** | 1 | .362** | .824** |
| Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .001 | .000 | | .001 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Disiplinkerja.6 Pearson Correlation | .325** | .223* | .501** | .797** | .362** | 1 | .667** |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .044 | .000 | .000 | .001 | | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Disiplinkerja Pearson Correlation | .597** | .772** | .664** | .774** | .824** | .667** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=Disiplinkerja.1 Disiplinkerja.2 Disiplinkerja.3 Disiplinkerja.4 Disiplinkerja.5 Disiplinkerja.6 Disiplinkerja

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .771 | 7 |

3. Reliability and Validity Test of lingkungan kerja

Correlations

| | | Lingkungankerja.1 | Lingkungankerja.2 | Lingkungankerja.3 | Lingkungankerja.4 | Lingkungankerja.5 | Lingkungankerja.6 | Lingkungankerja |
|-------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Lingkungankerja.1 | Pearson Correlation | 1 | .033 | .458** | .214 | 1.000** | .033 | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | | .767 | .000 | .053 | .000 | .767 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Lingkungankerja.2 | Pearson Correlation | .033 | 1 | .094 | -.152 | .033 | 1.000** | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .767 | | .399 | .172 | .767 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Lingkungankerja.3 | Pearson Correlation | .458** | .094 | 1 | .201 | .458** | .094 | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .399 | | .070 | .000 | .399 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

| | | | | | | | | |
|-------------------|---------------------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Lingkungankerja.4 | Pearson Correlation | .214 | -.152 | .201 | 1 | .214 | -.152 | .360** |
| | Sig. (2-tailed) | .053 | .172 | .070 | | .053 | .172 | .001 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Lingkungankerja.5 | Pearson Correlation | 1.000** | .033 | .458** | .214 | 1 | .033 | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .767 | .000 | .053 | | .767 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Lingkungankerja.6 | Pearson Correlation | .033 | 1.000** | .094 | -.152 | .033 | 1 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .767 | .000 | .399 | .172 | .767 | | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Lingkungankerja | Pearson Correlation | .661** | .652** | .601** | .360** | .661** | .652** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=Lingkungankerja.1 Lingkungankerja.2 Lingkungankerja.3 Lingkungankerja.4 Lingkungankerja.5 Lingkungankerja.6 Lingkungan kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .733 | 7 |

4. Reliability and Validity Test of motivasi kerja

Correlations

| | | Motivasik erja.1 | Motivasik erja.2 | Motivasik erja.3 | Motivasik erja.4 | Motivasik erja.5 | Motivasik erja.6 | Motivasik erja.7 | Motivasik erja.8 | Motivasik erja.9 | Motivasik erja.10 | Motivasi kerja |
|---------------------|------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|
| Motivasike rja.1 | Pearson Correlation | 1 | .600** | .760** | .804** | .630** | .653** | .501** | .656** | .694** | .801** | .900** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasike rja.2 | Pearson Correlation | .600** | 1 | .599** | .643** | .694** | .625** | .455** | .512** | .434** | .554** | .786** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasike rja.3 | Pearson Correlation | .760** | .599** | 1 | .635** | .576** | .552** | .617** | .695** | .599** | .690** | .849** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasike rja.4 | Pearson Correlation | .804** | .643** | .635** | 1 | .510** | .612** | .410** | .622** | .580** | .755** | .839** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Motivasike rja.5 | Pearson Correlation | .630** | .694** | .576** | .510** | 1 | .412** | .461** | .414** | .273* | .476** | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .013 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasike rja.6 | Pearson Correlation | .653** | .625** | .552** | .612** | .412** | 1 | .358** | .547** | .629** | .666** | .768** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasike rja.7 | Pearson Correlation | .501** | .455** | .617** | .410** | .461** | .358** | 1 | .649** | .444** | .430** | .676** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasike rja.8 | Pearson Correlation | .656** | .512** | .695** | .622** | .414** | .547** | .649** | 1 | .506** | .677** | .792** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasike rja.9 | Pearson Correlation | .694** | .434** | .599** | .580** | .273* | .629** | .444** | .506** | 1 | .547** | .719** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .013 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Motivasikerja.10 | Pearson Correlation | .801** | .554** | .690** | .755** | .476** | .666** | .430** | .677** | .547** | 1 | .835** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Motivasikerja | Pearson Correlation | .900** | .786** | .849** | .839** | .703** | .768** | .676** | .792** | .719** | .835** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=Motivasikerja.1 Motivasikerja.2 Motivasikerja.3 Motivasikerja.4 Motivasikerja.5 Motivasikerja.6 Motivasikerja.7 Motivasikerja.8 Motivasikerja.9 Motivasikerja.10 Motivasikerja

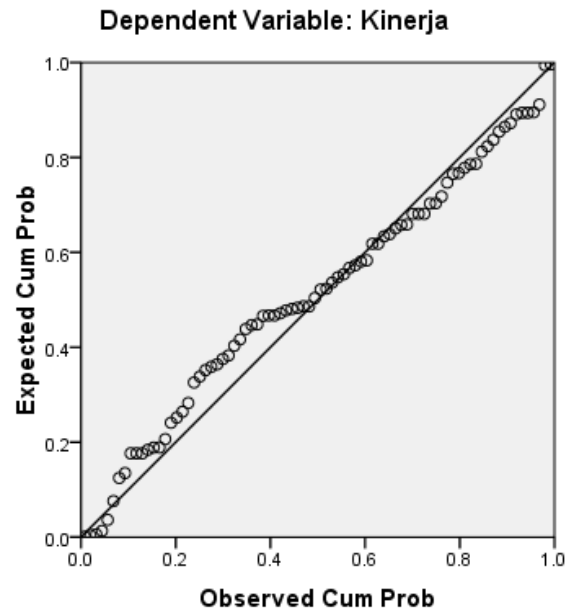
Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .780 | 11 |

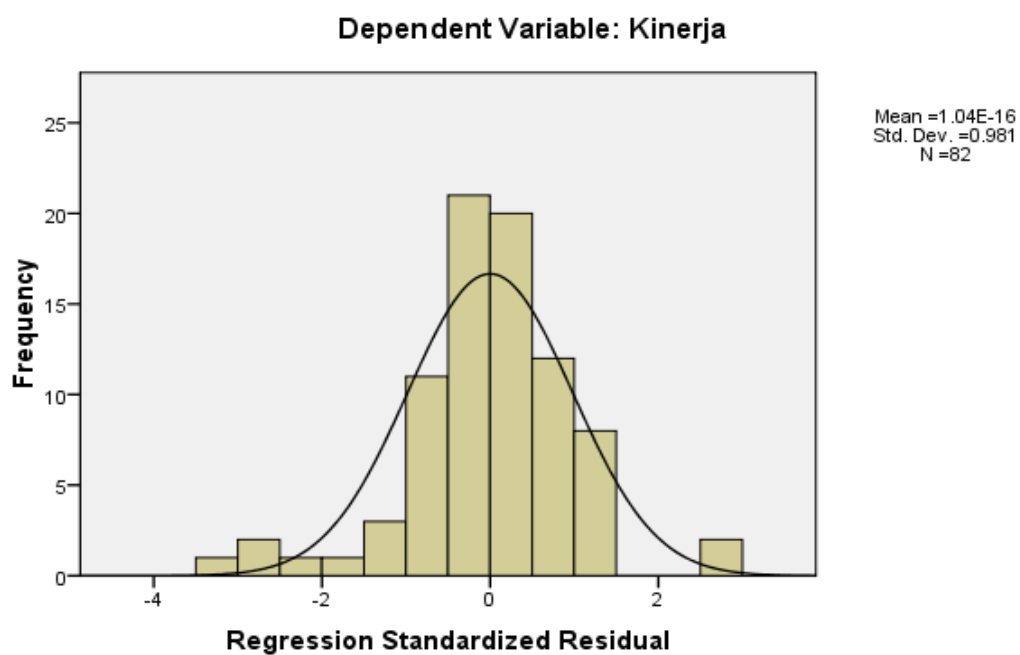
LAMPIRAN 4 : HASIL UJI ASUMSI KLASIK DAN REGRESI

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



2. Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja * motivasikerja | Between Groups | (Combined) | 1704.932 | 12 | 142.078 | 13.224 | .000 |
| | | Linearity | 870.900 | 1 | 870.900 | 81.060 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 834.031 | 11 | 75.821 | 7.057 | .000 |
| | Within Groups | | 741.325 | 69 | 10.744 | | |
| | Total | | 2446.256 | 81 | | | |

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.421 | 5.255 | | 1.983 | .051 | | |
| | Disiplinkerja | .373 | .145 | .244 | 2.573 | .012 | .785 | 1.273 |
| | Lingkungankerja | .262 | .109 | .203 | 2.408 | .018 | .989 | 1.012 |
| | Motivasikerja | .587 | .119 | .466 | 4.919 | .000 | .786 | 1.272 |

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.962 | 3.544 | | .554 | .581 |
| | Disiplinkerja | .125 | .098 | .159 | 1.275 | .206 |
| | Lingkungankerja | -.115 | .073 | -.173 | -1.564 | .122 |
| | Motivasikerja | .009 | .081 | .015 | .117 | .907 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

5. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .670 ^a | .449 | .428 | 4.15615 | 1.724 |

a. Predictors: (Constant), motivasikerja, lingkungankerja, disiplnkerja

b. Dependent Variable: kinerja

6.

7. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.421 | 5.255 | | 1.983 | .051 |
| | Disiplinkerja | .373 | .145 | .244 | 2.573 | .012 |
| | Lingkungankerja | .262 | .109 | .203 | 2.408 | .018 |
| | Motivasikerja | .587 | .119 | .466 | 4.919 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | R |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---|
| 1 | .670 ^a | .449 | .428 | |

a. Predictors: (Constant), Motivasikerja, Lingkungankerja, Disiplinkerja

b. Dependent Variable: Kinerja

9. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.421 | 5.255 | | 1.983 | .051 |
| | Disiplinkerja | .373 | .145 | .244 | 2.573 | .012 |
| | Lingkungankerja | .262 | .109 | .203 | 2.408 | .018 |
| | Motivasikerja | .587 | .119 | .466 | 4.919 | .000 |

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.421 | 5.255 | | 1.983 | .051 |
| | Disiplinkerja | .373 | .145 | .244 | 2.573 | .012 |
| | Lingkungankerja | .262 | .109 | .203 | 2.408 | .018 |
| | Motivasikerja | .587 | .119 | .466 | 4.919 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

10. Uji Simultasn (Uji F)**ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1098.918 | 3 | 366.306 | 21.206 | .000 ^a |
| | Residual | 1347.338 | 78 | 17.274 | | |
| | Total | 2446.256 | 81 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

MEMO

Nomor : 01.3.2/PTG/M/217/2021
Kepada : Manajer Kebun Pulau Tiga
Dari : Kepala Bagian SDM & Umum
Temp. : satu set
Hal : Pengambilan Data Penelitian


Surat Direksi Nomor 01.3.2/X/1578/2021 tanggal 05 Oktober 2021 tentang Izin untuk Mengumpulkan Data.

Sehubungan poin 1 (satu) di atas, dengan ini diharapkan bantuan Saudara untuk dapat menugaskan Karyawan di bawah jajarannya untuk dapat mengisi Kuesioner sesuai daftar terlampir untuk Penelitian Tugas Akhir Mahasiswa Universitas ~~TAMU~~ Langsa dengan data sebagai berikut:

Nama : Ariska
NIM : 4032017005
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kebun Pulau Tiga Aceh Tamiang.

Atas bantuan dan kerja sama Saudara, disampaikan terima kasih.

Langsa, 28 Oktober 2021



Dedy Mulyadi
Pjh. Kepala Bagian SDM & Umum

Tembusan :
1. Kepala Bagian Sekretariat Perusahaan
2. Mahasiswa ybs

DMI/JKa/lba/dex



PT PERKEBUNAN NUSANTARA I

Kantor Pusat : Jl. KebunBaru PO BOX 1 Kota Langsa, Aceh 24415
Telp. (0641) 21701-21702-21704 ; Fax : (0641) 21700 - 21703
e-mail : ptpn1@gmail.com / mail@ptpn1.co.id

5 Oktober 2021

Nomor : 01.3.2/X/ 15782021
Lamp. : satu lembar
Hal : Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Kampus IAIN Langsa
Jl. Meurandeh – Kota Langsa, Provinsi Aceh

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor B-1161/ln.24/FEBI/PP.00.9/09/2021 tanggal 29 September 2021 perihal Mohon Izin Untuk Penelitian Ilmiah, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa untuk melaksanakan penelitian di PT Perkebunan Nusantara I atas nama.

Nama : Ariska
NIM : 4032017005
Jurusan : Manajemen Keuangan Syariah

Sebelum pelaksanaan penelitian diminta kehadiran mahasiswa yang bersangkutan ke Kantor Pusat c.q. Bagian SDM & Umum PT Perkebunan Nusantara I guna menentukan tempat dan waktu. Dalam melaksanakan penelitian mahasiswa harus mengikuti ketentuan sebagai berikut.

1. Harus mematuhi peraturan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara I.
2. Menyerahkan 1 (satu) lembar pasfoto ukuran 3 x 4 cm dan data diri.
3. Hasil dari penelitian hanya untuk kepentingan ilmiah.
- ④ Setelah melaksanakan penelitian agar menyerahkan 1 (satu) set hasil tulisan kepada PT Perkebunan Nusantara I.
5. Segala biaya yang timbul dalam pelaksanaan penelitian menjadi beban dan tanggungjawab mahasiswa yang bersangkutan.
6. Apabila dalam masa penelitian terjadi musibah/kecelakaan, tidak menjadi beban PT Perkebunan Nusantara I.
7. Mengingat saat ini dalam kondisi Covid-19, maka dalam pelaksanaan penelitian kami tetap menerapkan Protokol Pencegahan Covid-19, yaitu melakukan pengecekan suhu tubuh, mencuci tangan, menggunakan masker dan saling menjaga jarak (*physical distancing*).
8. Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian wajib melakukan *Rapid Test* terlebih dahulu dan melampirkan hasil *Rapid Test* nya.
9. Apabila satu bulan setelah surat ini diterbitkan mahasiswa belum dan/atau tidak melaksanakan penelitian, maka dinyatakan mengundurkan diri dari pelaksanaan penelitian di PT Perkebunan Nusantara I.

Atas perhatian Saudara disampaikan terima kasih.



Tembusan :
1. Kepala Bagian Sekretariat Perusahaan PTPN I
2. Mahasiswa ybs

DMI/JKa/lba/dex

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

Halaman 1