

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN  
KERJA,DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV REGIONAL II  
KEBUN SAWIT HULU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**DITA AYUNDA PUTRI  
218320104**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)18/12/25

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN  
KERJA,DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV REGIONAL II  
KEBUN SAWIT HULU**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

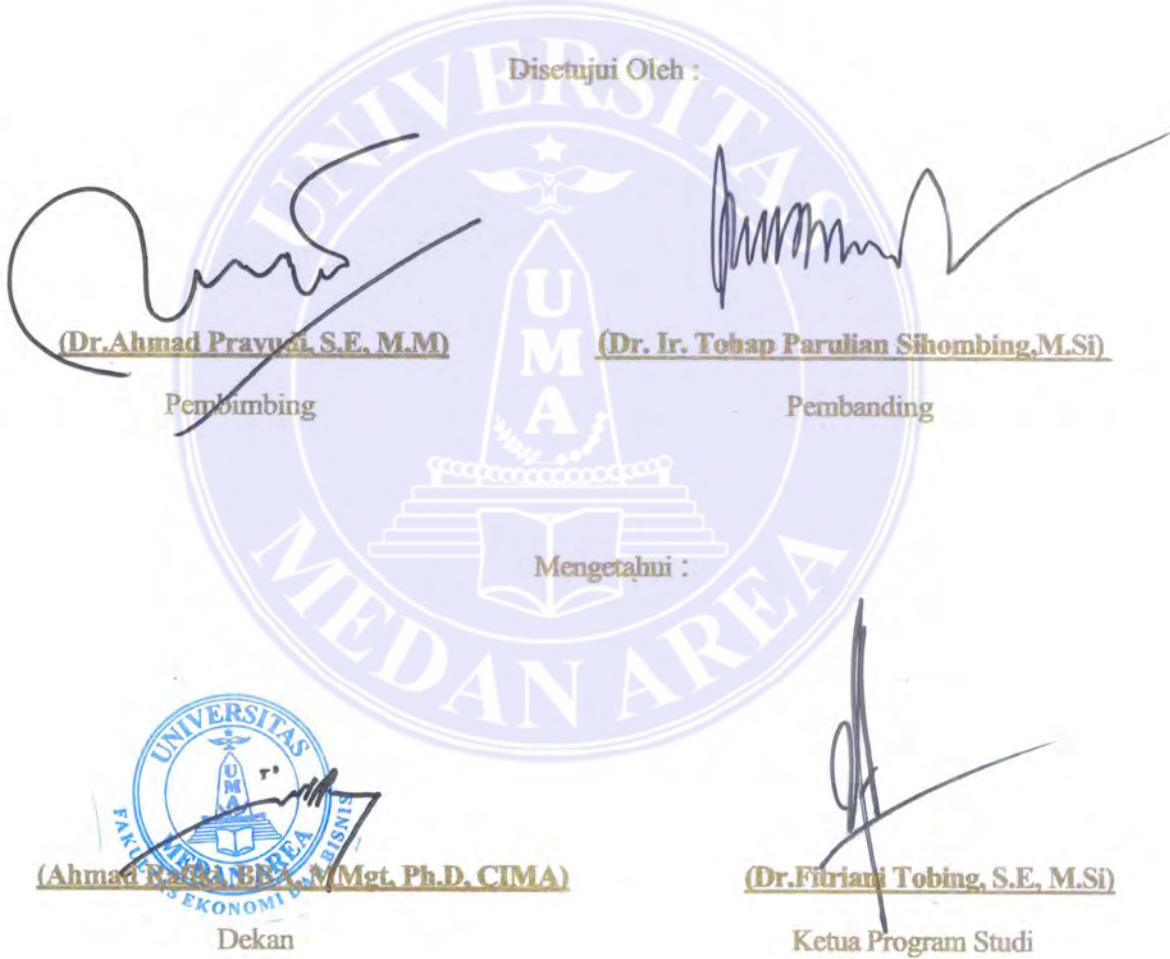
**DITA AYUNDA PUTRI  
218320104**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu  
Nama : Dita Ayunda Putri  
NPM : 218320104  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :



Tanggal Lulus : 29 Agustus 2025

### **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Agustus 2025



**Dita Ayunda Putri**  
**218320104**

### **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Ayunda Putri  
NPM : 208320104  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pada tanggal : 20 Agustus 2025

Yang menyatakan,



**Dita Ayunda Putri**

## RIWAYAT HIDUP

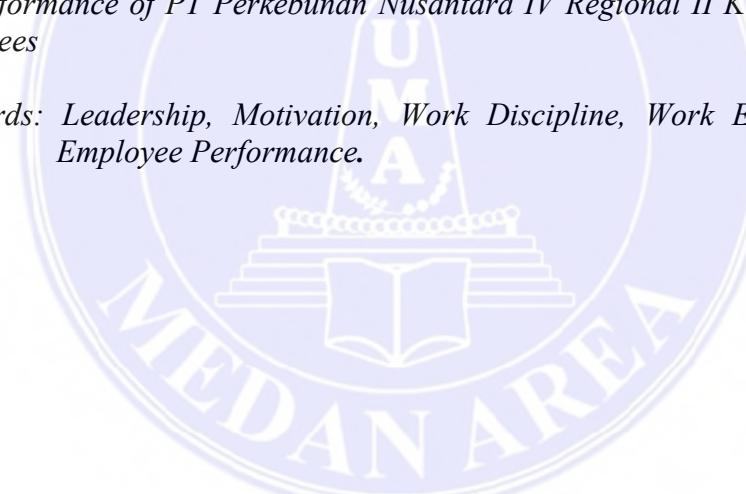


Nama	DITA AYUNDA PUTRI
NPM	218320104
Tempat, Tanggal Lahir	SAWIT HULU, 04 APRIL 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	BUDI HARIANTO
Ibu	HALIMAH
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP TPI SAWIT SEBERANG
SMA/SMK	SMK SWASTA TARUNA BANGSA
Riwayat Studi Di UMA	
Pengalaman Kerja	
NO. HP/WA	082163271918
Email	<a href="mailto:ditabaik90@gmail.com">ditabaik90@gmail.com</a>

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to test the influence of leadership on employee performance, to test the influence of motivation on employee performance, to test the influence of work discipline on employee performance, to test the influence of the work environment on employee performance, to test the influence of leadership, motivation, work discipline, and work environment on employee performance of PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu. The population in this study were 287 employees of PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu. The sample in the study was 75 people taken using the Slovin formula. The analysis techniques used in this research are multiple linear regression, partial test (t test), simultaneous significance test (F test) and coefficient of determination. The research results show that leadership has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, leadership, motivation, work discipline and the environment work has a positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu employees*

*Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.*



## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah 287 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu. Sampel dalam penelitian sebanyak 75 orang yang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu”**.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti telah mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. AK, M.Acc., selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan/Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc., selaku Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Alfifto, SE, M.Si., selaku Kabid. Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, arahan serta memberikan motivasi dan ilmunya sehingga skripsi ini dapat selesai.
8. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembanding yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Nur Aisyah,S.E, M.M Selaku Dosen Ketua yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.
10. Ibu Ida Royani,S.E, M.Si Selaku Dosen Sekertaris yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.
11. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
12. Kepada Seluruh Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area, semoga selalu sabar dalam mengarahkan mahasiswa/i menyelesaikan urusan selama mengikuti kuliah.

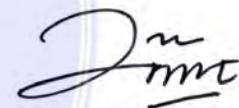
13. Yang teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Budi Harianto dan Ibunda Halimah tercinta, yang merupakan sumber kekuatan, inspirasi dan cinta tanpa batas dalam hidup penulis. Terimakasih atas segala pengorbanan, dukungan dan doa yang tak pernah putus. Kalian adalah motivasi utama penulis dalam meraih mimpi-mimpi. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan terimakasih atas segala yang telah kalian berikan.
14. Kepada adik penulis Satria Akbar Pramana Putra, yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama masa-masa sulit dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas segala pengertian dan kesabaranmu.
15. Kepada Nenek, Ibu dan Om penulis, yang selalu memberikan dukungan dan doa selama penulis proses penyusunan skripsi ini.
16. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya yaitu Dimas Apriansyah Nst, yang selalu sabar menemani di setiap proses panjang penulisan skripsi ini. Terima kasih atas doa, dukungan, serta semangat yang tak pernah putus. Kehadiranmu menjadi sumber kekuatan dan motivasi penulis untuk tetap berjuang hingga skripsi ini selesai.
17. Kepada teman-teman terbaik penulis Tia, Mega, Mayang, Wafiq yang selalu siap membantu dan memberikan semangat. Terimakasih atas kebersamaan dan dukungan selama ini.

18. Bapak Pimpinan dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional

II Kebun sawit Hulu yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya. Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Penulis



**Dita Ayunda Putri**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan teori .....	12
2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
2.2 Kepemimpinan .....	14
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.2.2 Indikator Kepemimpinan .....	15
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan .....	15
2.2.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan .....	17
2.3 Motivasi.....	18
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	18
2.3.2 Indikator Motivasi.....	19
2.3.3 Tujuan Motivasi .....	19
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	20

2.4	Disiplin Kerja .....	21
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.4.2	Indikator Disiplin kerja .....	21
2.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	22
2.5	Lingkungan Kerja.....	23
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
2.5.2	Indikator Lingkungan kerja.....	24
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	24
2.6	Penelitian Terlebih Dahulu.....	25
2.7	Kerangka Konseptual .....	27
2.8	Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	29
3.2	Tempat Penelitian.....	30
3.3	Waktu Penelitian .....	30
3.4	PopulasiDan Sempel.....	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sempel.....	31
3.5	Variabel Penelitian .....	33
3.6	Definisi Operaional .....	33
3.7	Jenis dan Sumber Data .....	35
3.8	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.9	Skala pengukuran data.....	36
3.10	Teknik Analisis Data .....	37
3.11	Uji Instrumen Penelitian .....	37
3.11.1	Uji Validitas .....	38
3.11.2	Uji Reabilitas.....	38
3.12	Uji Asumsi Klasik .....	39
a.	Uji Normalitas .....	39
b.	Uji Multikolinearitas .....	40
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.13	Analisis Regresi linier berganda.....	41
3.14	Uji Hipotesis .....	41

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

3.14.1 Uji Parsial (Uji t) .....	41
3.14.2 Uji Simultan (Uji F).....	42
3.14.3 Uji Koefisien Determinasi (R2).....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Deskripsi Data .....	43
4.1.1 Gambaran Umum PT.....	43
4.2 Analisis Data .....	45
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	45
a. Uji Validitas.....	45
b.Uji Reliabilitas.....	48
4.2.2 Deskripsi Data Penelitian .....	49
4.2.3 Karakteristik Responden .....	49
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	52
4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Multikolinieritas.....	60
c. Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.3.3 Pengujian Hipotesis .....	64
a. Uji Parsial (Uji t) .....	64
b. Uji Simultan (Uji F) .....	66
c. Koefisien Determinasi.....	67
4.4 Pembahasan .....	68
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ..	68
4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.4.3 Pengaruh Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan ..	70
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	71
4.4.5 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	72

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	74
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 <b>76</b>
Lampiran .....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra-survei .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan .....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi .....	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja .....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja .....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerka Karyawan .....	47
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Instrumen .....	48
Tabel 4.7 Skala Likert .....	49
Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan .....	51
Tabel 4.11 Skor Angket Variabel Kepemimpinan .....	52
Tabel 4.12 Skor Angket Variabel Motivasi .....	53
Tabel 4.13 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja .....	54
Tabel 4.14 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 4.15 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.16 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test .....	60
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas .....	61
Tabel 14.18 Hasil Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel 14.19 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	65
Tabel 14.20 Hasil Uji Simultan (Uji f) .....	66
Tabel 14.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas(Histogram) .....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas(P-Plot) .....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	62



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	84
Lampiran 3 Data Hasil SPSS .....	94
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	104
Lampiran 5 Surat selesai Penelitian .....	105



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan di mana tantangan tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja berubah, MSDM harus terus berubah dan berkembang. Kekuasaan Konsep dasar bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. MSDM juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem penceraaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial yang baik. Manajemen sumber daya manusia berurusan dengan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.(Amelia et al., 2022).

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan. Didirikan pada tahun 1996 yang merupakan hasil penggabungan beberapa perusahaan perkebunan dan produk perkebunan yang dihasilkan yaitu Minyak Sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel). Adapun visi dan misi PTPN IV yaitu menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi, mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha, memberikan kontribusi optimal, dan menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.(Sasti, 2020).

PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu, mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejemuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Hendrawati, 2017).

Perusahaan akan sulit berkembangan jika pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang diberikan melalui evaluasi pelajaran kepada karyawan yang tidak menjalankan dengan baik dan benar, misalnya dalam suatu perusahaan banyak memberikan fasilitas yang baik dan nyaman namun sering kali pelayanan yang diberikan kurang mencukupi sehingga timbul ketidak puasan pelanggan dan menyebabkan menurunnya pendapatan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Riani (2011:98). Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187).

Menurut (S. M. Hasibuan,(2018) Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk berkerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif.

Menurut ( Iinsan, 2022) Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan aspek yang sangat berarti, sebab perusahaan memerlukan seseorang penggerak untuk karyawan yang diharapkan bisa berakibat baik untuk suatu perusahaan kearah yang lebih baik. Perihal ini disebabkan kepemimpinan ialah aspek yang dapat mempunyai pengaruh besar terhadap tingkat kinerja karyawan.

Menurut Salutondok & Supandi (2015:850), motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk memberikan daya serta mengarahkan perilaku dalam melaksanakan tugas dengan baik di dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan faktor individu yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Apabila perusahaan dapat memberikan motivasi yang baik kepada pegawai, tentu akan meningkatkan semangat bagi para pegawai.

Pemberian motivasi yang tinggi akan berdampak pada komitmen dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan, melalui kemampuan inovasi, gagasan, prilaku dan pimpinan mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan yang sudah ditentukan.(Auni Mithalina, 2024).

Menurut (Ernawati Rochmah, 2019:49) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang harus ada pada perusahaan untuk menaikkan kapasitas prestasi perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan - keputusan, peraturan - peraturan dan nilai - nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah lakukan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi pemerintahan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit bagi pemimpin dan organisasi untuk mewujudkan sasaran dari organisasi.

Menurut Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat terhadap desain perilaku individu dalam organisasi dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi perasaan karyawan. Jika

karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut betah berada di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga karyawan memiliki loyalitas kerja yang baik dengan menggunakan waktu kerjanya secara efektif.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di sekitarnya. Oleh karena itu perlu diperhatikan untuk memperbaiki dan menjadikan lingkungan kerja lebih kondusif, sehingga karyawan merasa senang dan semangat dalam setiap pekerjaannya.

Sangat penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi secara internal, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja berdampak positif maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa nyaman, betah, dan aman di tempat bekerja.(Sasti, 2020).

Para peneliti telah menunjukkan bahwa empat faktor kunci yang mungkin mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan tujuan, penelitian tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memberikan wawasan yang lebih baik dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti

terdahulu masih terjadi perbedaan pendapat atau kontroversi dari hasil pemelitian.(Pamungkas & Kasmari, 2024).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wokas et al., 2022) menunjukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian (Lie et al., 2022) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain (Suharto, 2016) dan (Sutikno, 2016). motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukan hubungan positif dan signifikan.

Kemudian dilakukan oleh (Budiharjo & Tjahjaningsih, 2014) menunjukan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian (Arianto, 2013) menunjukan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia & Fernos, 2023) hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian ini yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2023) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh pra-survei yang dilakukan oleh peneliti,Dimana berdasarkan survei kepada 30 karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

**Table 1.1 Hasil Pra-survei**  
**Hasil Prasurvei Kepemimpinan,Motivasi,Disiplin Kerja Dan Lingkungan**  
**Kerja PT Perkebunan Nusantara IV Regional II kebun Sawit Hulu**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
1	<b>Kepemimpinan</b>  Saya merasa atasan saya mampu memberikan arahan yang jelas terkait tugas yang harus saya kerjakan.	26	4	86%
2	<b>Motivasi</b>  Saya merasa diberi kesempatan yang cukup untuk pengembangan kemampuan dan keterampilan di tempat kerja.	24	6	80%
3	<b>Disiplin Kerja</b>  Saya merasa bahwa perusahaan menerapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas.	28	2	93%
4	<b>Lingkungan Kerja</b>  Saya merasa nyaman saat bekerja di lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.	25	5	83%

Sumber diolah penulis (2024)

Hasil Pra-survei diatas memberikan gambaran awal bahwa keempat variabel,yaitu Kepemimpinan,Motivasi,Disiplin kerja,Lingkungan Kerja,memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II kebun sawit hulu.

Persentase karyawan yang menyatakan adanya peningkatan kinerja dihitung berdasarkan jawaban survey yang diberikan kepada responden.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih lanjut lagi. Sekaligus untuk menguji lebih dalam lagi akan pengaruh yang dihasilkan dari Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan Mengangkat topik ini dalam bentuk skripsi dengan judul **“ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Dalam dunia yang terus berkembang dengan tantangan tenaga kerja yang berubah, perubahan regulasi, dan kebutuhan pemberi kerja yang dinamis, manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan harus terus beradaptasi. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu, sebagai badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan, menghadapi kebutuhan untuk mengelola kinerja karyawan secara efektif agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Penelitian ini juga akan menguji pengaruh keempat faktor (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini penting untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang bagaimana kombinasi dari berbagai faktor dapat

berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian terdiri dari beberapa yakni diantaranya :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu ?
5. Apakah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu ?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di peroleh di antaranya yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu
5. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Sawit Hulu

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menjadi tambahan wacana bagi kalangan akademisi mengenai ilmu manajemen kewirausahaan pada umumnya serta lingkungan kerja.

## 2. Secara Praktis

manfaat praktis adalah penelitian dilakukan karena ada masalah yang ingin dipecahkan, Manfaat praktis menjelaskan manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah secara praktis.

### a. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini akan menambah referensi bagi mahasiswa untuk perbandingan bagi peneliti lain dan sebagai penunjang untuk melakukan penelitian selanjutnya.

### b. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu dalam menyusun strategi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Bagi Penulis dan Pembaca

Sebagai sarana untuk menambah wawasan pemikiran dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan teori

##### 2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, diamana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2019:123).

### 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

menurut Rerung (2019:152) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang di antaranya adalah berikut.

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh (Ramadhan, 2017) antara lain:

1. Kemampuan yang baik

Secara psikologis, kemampuan atauy ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

## 2. Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

## 3. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

## 2.2 Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Pada suatu organisasi, pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya). Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.(Latifah, 2022).

Farhan,( 2017) menyatakan bahwa pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan

mengatur, mengarahkan, mengorganisasi, mengontrol usaha/upaya orang lain, melalui prestise, kekuasaan atau posisi, sedangkan pemimpin dalam arti terbatas ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

### 2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam (Citra & Fahmi, (2019) , ada tiga indikator untuk mengukur kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan memotivasi
2. Tanggung jawab
3. Kemampuan mengambil keputusan

### 2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2013) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

#### 1. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

## 2. Fungsi konsultif Fungsi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaikin dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

## 3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semau, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

#### 4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

#### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

#### 2.2.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut McGregorn (Harahap dan Khair, 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat
- b. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- c. Batas standar pendidikan dan pelatihan
- d. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
- e. Perubahan dalam organisasi kerja
- f. Pengaruh dari serikat dagang
- g. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contoh yang pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Jayanti Harahap & Halim, (2024) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan hal yang tidak kasat mata yang memberikan daya untuk mendorong individu berperilaku dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Pada dasarnya motivasi terdiri dari 2 jenis, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara instrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkaran luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insetif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, puji dan sebagainya. Motivasi

ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan . Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

### 2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut (Jayanti Harahap & Halim, (2024), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

#### 1. Prestasi (Achievement)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

#### 2. Pengakuan (Recognition)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

#### 3. Pengembangan potensi individu (The possibility of growth)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

### 2.3.3 Tujuan Motivasi

Karyawan harus termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang bermanfaat.

Firdaus (2018;58), menyatakan bahwa pemberian motivasi memiliki tujuan agar orang dan karyawan dapat melaksanakan kinerja yang diharapkan organisasi dengan antusias.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2019:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan dan kedisiplinan karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
5. Mempertinggi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

#### **2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Suhardi (2021;55), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada 2 yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari diri seseorang, motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan seseorang bisa memotivasi diri mereka sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang memengaruhi diri sendiri.
2. Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik, yang dimana dirinya sendiri tidak bisa memotivasi dirinya sendiri, dia hanya bisa

termotivasi dengan bantuan orang lain. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian, dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kemampuan mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang awalnya tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.(Ummah, 2019).

### 2.4.2 Indikator Disiplin kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2017:194):

1. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik
2. Waskat (pengawasan melekat), tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan persahaan. Dengan waskat berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, sikap, dan prestasi kerja bawahannya.
3. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.(Ramadhan, 2017).

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

Menurut (Kuddy, 2017)terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut Commings (2010) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

- a. Preventive discipline Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi normanorma dan

aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanan dan peraturan pengalaman kerjanya.

b. Corrective discipline Muhaimin (2017:1), corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk me-ngecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk prilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

## 2.5 Lingkungan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah wilayah atau daerah dimana didalam wilayah tersebut sebagai tempat bekerja seseorang. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Sariyathi yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan faktor utama bagi keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan baik secara organisatoris maupun individual. Sebab pada momen pekerja banyak bergantung pada lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada pekerja yang baik, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berdampak negatif pada prestasi pekerja. Dalam dunia usaha lingkungan kerja agar dibuat senyaman mungkin demi untuk mencapai tujuan yang maksimal.(Soepyanto S I, 2017).

### 2.5.2 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Soepyanto S I, 2017) lingkungan kerja diukur melalui :

a. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang dalam bekerja.

b. Hubungan rekan kerja

Hubungan demgam sekerja yang harmonis dan tanpa ada Saling intrik sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Suasana kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

### 2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparini, 2021 ) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
3. Kebisingandi Tempat Kerja
4. Bau-bauan di Tempat Kerja
5. Keamanan di Tempat Kerja

## 2.6 Penelitian Terlebih Dahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membutuhkan referensi dari penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kesinambungan dengan judul penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Ramadhan, 2017)	Pengaruh Motivasi,Disiplin Kerja,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Variabel motivasi,disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Bambang Nuryatin a et.,(2020)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt astron optindo industries	Motivasi ( X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Motivasi serta kedisiplinan kerja dengan Signifikansi memengaruhi Kinerja karyawan serta menghasilkan kepuasan kerja karyawan
3	Candra Aji Baskoro (2014)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.”	Kepemimpinan transformasional(X1) notivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dandisiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

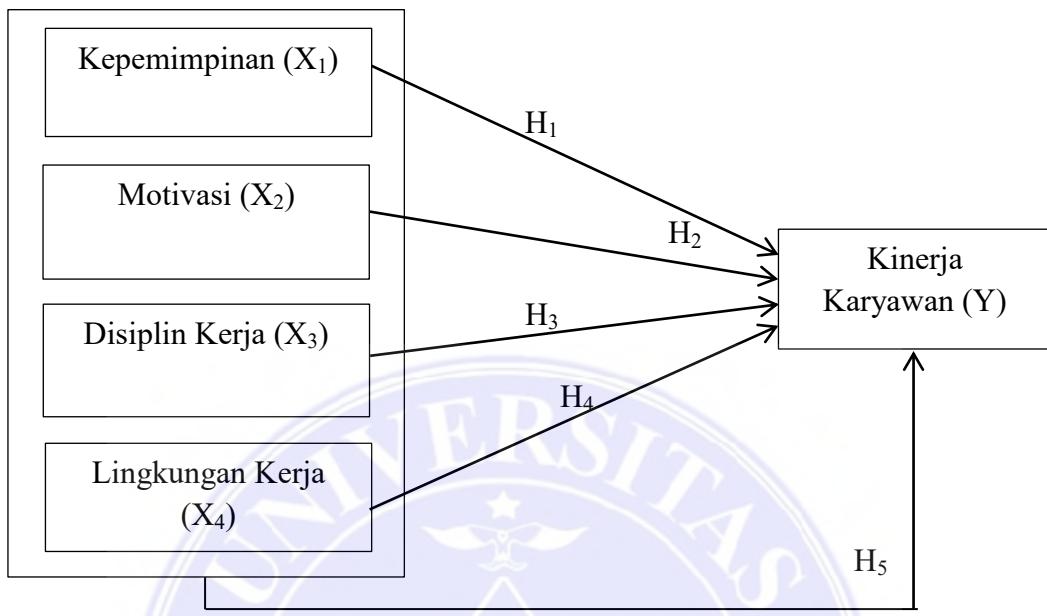
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Nicko Permana Putra	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Disiplin Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Priscilla et al., 2023)	<i>The Effect of Leadership, Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Fast Food Restaurants in Batam</i>	<i>The Effect of Leadership (X1)</i> <i>Motivation(X2), Work Discipline(X3) and Work Environment(X4)</i> <i>Employee Performance(Y)</i>	<i>The Effect of Leadership, Motivation, Work Discipline and Work Environment berpengaruh positif signifikan on Employee Performance at Fast Food Restaurants in Batam</i>
6	(Kuddy, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi papua	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan,motivasi Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi papua
7	Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Motivasi (X1) Disiplin kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi serta kedisiplinan dengan individual serta bersama-sama dengan positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Dinar Indonesia.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
8	Vera Parlinda	Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan,dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1) Pelatihan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan kerja Berpengaruh positif Dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan,namun motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

## 2.7 Kerangka Konseptual

Menurut (Hardianti et al., 2023)“kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Dalam penelitian ini, Kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen, sementara Kepemimpinan (X1) , Motivasi (X2) , Disiplin kerja (X3) , dan Lingkungan kerja (X4) bertindak sebagai variabel independen. Adapun kerangka konseptual di dalam penelitian ini , yaitu :



Sumber : Penulis

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka di atas, maka yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

H5: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Cresweel (2010, hlm. 24) menyatakan bahwa, “penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Menurut Cresweel (2010) dalam penelitian kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan penelitian kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berdasarkan informasi statistika.

Menurut Sugiyono (2012) adalah Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan kepemimpinan, Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional II kebun Sawit Hulu.

### 3.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN IV Regional II Sawit Hulu kec. Sawit Seberang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

### 3.3 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yaitu menerangkan kapan penelitian dilakukan dan berapa lama waktu yang di perlukan untuk menyimpulkan data.

**Tabel 3.1**

**Waktu Penelitian**

No	Urutan Kegiatan	2024-2025									
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Agt	
1	Pengajuan Judul	■									
2	Bimbingan Proposal		■■■■■								
3	Seminar Proposal					■					
4	Pengumpulan Data					■■					
5	Seminar Hasil						■■				
6	Penyelesaian Skripsi						■■■■■				
7	Sidang Meja Hijau							■■	■	■	

### 3.4 Populasi Dan Sempel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pemilihan populasi yang tepat sangat penting untuk memastikan validitas eksternal penelitian, di mana hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan dengan lebih akurat kepada kelompok yang lebih luas dengan karakteristik serupa. Dengan demikian, definisi populasi yang jelas dan sesuai dengan konteks penelitian ini, serta penetapan jumlah populasi sebanyak 287 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67-68) sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik purposive sampling, yang berarti pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Untuk mencari sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin  $n = 287$  dan margin eror  $e = 10\% = 0,10$  dalam menentukan besarnya sampel yang dicari dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{287}{1+287x(0,10)^2}$$

$$n = \frac{287}{1+287x(0,01)}$$

$$n = \frac{287}{1+2,87}$$

$$n = \frac{287}{387}$$

$$n = 74,16$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diperoleh hasil sebesar 74,16 yang kemudian dibulatkan menjadi 75 responden, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang responden,dengan kriteria karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling*. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Convenience sampling. Firmansyah,(2022) menyatakan *convenience sampling* adalah memeliki peserta karena mereka sering tersedia dengan mudah. Biasanya, *convenience sampling* cenderung menjadi teknik sampling yang disukai di kalangan siswa karena mudah dibandingkan dengan teknik sampling lainnya. *Convenience sampling* sering membantu mengatasi banyak keterbatasan yang terkait dengan penelitian.

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

- a. Variabel bebas (X) adalah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
- b. Variable terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional

Untuk memperjelas arti dari variabel-variabel yang diinginkan suatu penelitian, maka perlu di definisikan secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan.(Tussadiah.H, 2024).

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kepemimpinan (x1)	Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya). (Latifah, 2022)	1. Kemampuan memotivasi 2. Tanggung jawab 3. Kemampuan mengambil keputusan (Citra & Fahmi, (2019)

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
2	Motivasi (X2)	motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. (Jayanti Harahap & Halim, 2024)	1.Prestasi (Achievement) 2.Pengakuan (Recognition) 3.Pengembangan potensi individu (The possibility of growth) (Jayanti Harahap & Halim, 2024)
3	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. (Ummah, 2019)	1. Keadilan 2. Waskat 3. Ketegasan (2017:194)
4	Lingkungan Kerja (X4)	Lingkungan kerja merupakan faktor utama bagi keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan baik secara organisatoris maupun individual. Sebab pada momanya pekerja banyak bergantung pada lingkungan. (Soepryanto S I, 2017)	1. Tersedianya Fasilitas Kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Suasana Kerja Nitisemito (2017)
5	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2019:123)	1.Hasil kerja 2.Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif (Rerung (2019:152)

### 3.7 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Berikut adalah penjelasan dari kedua jenis data tersebut:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Jurnal et al., 2023). Dalam penelitian ini, data primer terdiri dari pendapat langsung yang diberikan responden melalui kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data ini sudah tersedia, sehingga peneliti hanya mencari dan mengumpulkannya saja. Data sekunder umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Seluruh atau sebagian aspek data sekunder kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari lapangan dan data sekunder yang diperoleh melalui kepustakaan, artikel, dan jurnal. (IVAN, 2016).

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden tanpa perantara. Hal ini diterapkan untuk mengetahui jawaban responden terhadap pernyataan pernyataan dalam kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti melalui google form dan diberikan kepada karyawan PTPN IV Regional II Sawit Hulu Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara.

### 3.8 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari beberapa metode pengumpulan data, yaitu :

#### 1. Pengamatan (*Observation*)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Yuliana, 2021).

Observasi ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II sawit hulu.

#### 2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner ialah suatu bentuk instrument pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya. Dibandingkan dengan dua instrument pengumpulan data lainnya, kuesioner adalah instrument yang memiliki mekanisme yang efisien jika si peneliti mengetahui secara baik apa yang dibutuhkannya dan bagaimana mengukur variabel yang diinginkan.(Yuliana, 2021).

### 3.9 Skala pengukuran data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017), skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuisenner yang disebarluaskan kepada responden berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II sawit hulu.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

### Skala Pengukuran

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

### 3.10 Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS, dengan beberapa pengujian diantaranya :

### 3.11 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Ummah, (2019) Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah. Dalam penelitian ini digunakan tes uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.11.1 Uji Validitas

Menurut Arsi (2021) Uji Validitas adalah tingkat kesandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Dengan kata lain, uji validitas ialah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam artikel ini, akan menjelaskan pengujian validitas yang mengorelasikan antara masing-masing skor item indikator dengan total skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

### 3.11.2 Uji Reabilitas

Menurut Janna & Herianto (2021) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Biasanya sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data. Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas

data. Namun, apabila data yang diukur tidak valid, maka tidak perlu dilakukan uji reliabilitas data.

Ukuran yang paling umum dikenal dalam pengukuran reliabilitas adalah koefisien *Cronbach Alpha*. Hal ini merupakan ukuran reliabilitas yang paling tepat digunakan ketika instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert. Jika suatu variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Anggraini et al., 2022).

### 3.12 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas memakai uji statistik non-parametrik KolmogorovSmirnov (K-S) apabila memperlihatkan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Apabila memperlihatkan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Sutikno, 2016) uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 0,1$ .

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Untuk mengetahui apakah variance residual observasi yang berbeda tidak sama, uji heteroskedastisitas menguji model regresi. Residual dikatakan homoskedastik jika variansnya tetap dari satu observasi ke observasi berikutnya, dan dikatakan heteroskedastis jika variansnya bervariasi. Tidak adanya heteroskedastisitas merupakan ciri model regresi berkualitas tinggi. Penerapan uji Glejser dapat membantu mengidentifikasi heteroskedastisitas. Alasan pengambilan keputusan pengujian ini adalah tidak adanya heteroskedastisitas dapat disimpulkan jika nilai signifikansi lebih besar

atau sama dengan 0,05, dan adanya heteroskedastisitas dapat disimpulkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

### 3.13 Analisis Regresi linier berganda

(Kusnawan, 2022) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun rumus regresi linear berganda yaitu, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Motivasi

X<sub>3</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>4</sub> : lingkungan kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Standar Error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05(5%)

### 3.14 Uji Hipotesis

#### 3.14.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Imam Ghozali, 2018,98) Menyatakan bahwa: "Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikan t hitung > t tabel atau nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen

tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. ( maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  diterima ).

### 3.14.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.14.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi, menurut (Imam Ghazali, 2018,97) dipakai dalam menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai yang digunakan yaitu nilai Adjusted R Square yang dalam penggunaanya dinyatakan dalam persentase dengan rumus  $R^2 \times 100\%$ . Uji ini memiliki nilai antara 0 dan 1 dimana apabila  $R^2$  mendekati 1 maka kontribusi semakin kuat sebaliknya apabila mendekati 0 maka kontribusi semakin lemah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.
5. Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

## 5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemimpin perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab. Keberhasilan kinerja karyawan adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka hasil kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
2. Sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi misalnya dengan memberikan penghargaan atau hadiah yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan, dimana bentuk penghargaan untuk meningkatkan motivasi tidak selalu berbentuk uang, namun juga berupa pujian.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat memberikan hukuman kepada tiap-tiap karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat dan sepakati. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan bisa bekerja sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dengan beberapa arahan mengenai disiplin kerja maka karyawan tersebut akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan menyusun target dari perusahaannya
4. Saran kepada perusahaan dimana terdapat karyawan untuk lebih mempertahankan kondisi lingkungan kerja pada saat ini. Dimana

karyawan sudah merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini, tetapi untuk kedepannya bisa saja kondisi lingkungan kerja berubah seiring berjalannya waktu, maka dari itu perusahaan harus mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang ada, salah satunya memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan dan harus disesuaikan kondisi lingkungannya dengan kebutuhan serta pekembangan zaman.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal* 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Auni Mithalina. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum. Bulog Kanwil Lampung)*.
- Hardianti, S., Wahyuni Amelia, R., Kunci, K., Kerja, D., & Kerja dan Kinerja Karyawan, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1110.
- Hendrawati. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV . Jurnal Akuntansi*, 11, 189–193.
- IVAN, S. A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan ,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara Vii Pematang Kawah Natar*. 127.
- Jayanti Harahap, N., & Halim, A. (2024). the Influence of Leadership Style, Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance At Pt. Central Bank Asia (Bca) Rantauprapat. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 3455–3472.
- Jurnal, J., Mea, I., Kompetensi, P., & Dan, T. I. (2023). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jimea*. 681–700.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis*, 1(2), 22–36.

- Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja*.
- Latifah, D. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Bimu Sukarami Bandar Lampung. *Diss. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.*, 1–73. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/17747>
- Manajemen, P. S., & Iinsan, U. B. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten musi rawas utara*. 1201–1210.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pamungkas, P., & Kasmari. (2024). The Influence Of Leadership, Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At PT Jmto Semarang-Solo Sectionid 2 \*Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3038–3044. <http://journal.yrkipku.com/index.php/msej>
- Farhan, A (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Priscilla, Y. G., Waisaka, W., & Asri, D. H. (2023). The Effect of Leadership, Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Fast Food Restaurants in Batam. *Asian Journal of Management* ..., 7(1), 65–75.
- Ramadhan, K. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 110, Issue 9).

- Sasti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Ptpn Ii Bandar Klippa. *Skripsi*, 84.
- Soeypyanto S I. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk/Ra Di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul.*
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R@D.* Alfabeta
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R@D.* Alfabeta
- Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 16. [http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA\\_ADITYA\\_REZA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf)
- Tussadiah.H. (2024). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Di Ptpn Ii Bandar Klippa Skripsi Oleh: Halimah Tussadiah 198600300 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan 2024.* 1–97.
- Ummah, M. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Merto Mdani Cabang Jatimulyo. Sustainability(Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Yuliana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang. ... *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1–104.



**Lampiran 1 Kesioner Penelitian**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II KEBUN SAWIT HULU**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional  
II Kebun Sawit Hulu.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu”** Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Dita Ayunda Putri  
218320104

### A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paing sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |                        |   |       |                 |
|------------------------|---|-------|-----------------|
| a. Sangat Setuju       | : | (SS)  | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju              | : | (S)   | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju       | : | (KS)  | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | : | (TS)  | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : | (STS) | : dengan Skor 1 |

### B. Identitas responden

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :  Peremppuan  
 Laki – Laki
3. Umur :  20-30 Tahun  
 31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  
 Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan :  SMP  
 SMA  
 Diploma  
 Sarjana

## I. PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Hasil Kerja</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan targer yang ditetapkan					
2	saya merasa puas dengan hasil kerja saya sendiri					
	<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>					
3	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan prosedur yang ditentukan					
	<b>Inisiatif</b>					
4	Saya merasa siap mengambil inisiatif dalam mengelola perubahan yang terjadi di lingkungan kerja					
5	Saya sering proaktif mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan					

## II. PERTANYAAN VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kemampuan Memotivasi</b>					
1	Saya merasa bahwa atasan saya mampu memberikan dorongan motivasi kepada saya dan rekan kerja untuk mencapai target kerja					
2	Saya merasa atasan saya dapat menjadi teladan dalam bekerja, baik dari segi etos kerja maupun sikap profesionalisme					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
3	Saya merasa keputusan yang diambil oleh atasan sudah mempertimbangkan semua aspek dengan baik					

4	Atasan saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam pekerjaan					
	<b>KemampuanMengambil Keputusan</b>					
5	Atasan saya dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi sulit di tempat kerja					

### III PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Prestasi</b>					
1	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan perhargaan yang pantas atas prestasi yang saya raih					
2	Saya merasa diberi kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan di tempat kerja					
	<b>Pengakuan</b>					
3	Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras setelah menerima insentif atau penghargaan dari perusahaan					
	<b>Pengembangan Potensi Individu</b>					
4	Program motivasi yang ada di perusahaan cukup untuk mempertahankan semangat kerja karyawan					
5	Saya merasa puas dengan program motivasi yang diberikan oleh perusahaan					

#### IV. PERTANYAAN VARIABEL DISPLIN KERJA (X3)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Keadilan</b>					
1	Saya merasa bahwa perusahaan menerapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas					
2	Saya selalu datang tepat waktu untuk memulai pekerjaan					
	<b>Waskat</b>					
3	Saya merasa terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin sesuai aturan yang berlaku					
4	Saya mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
	<b>Ketegasan</b>					
5	Saya merasa bahwa perusahaan menerapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas					

#### V. PERTANYAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X4)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>					
1	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kesejahteraan karyawan					
2	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja yang disediakan perusahaan					
	<b>Hubungan Rekan Kerja</b>					
3	Saya dan rekan kerja di tempat kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif					
	<b>Suasana Kerja</b>					
4	Kondisi fisik tempat kerja (seperti kebersihan dan kenyamanan) mendukung produktivitas saya					
5	Lingkungan kerja mendorong saya untuk mencapai tujuan dan target pekerjaan					

## Lampiran Tabulasi Data

## Kinerja Karyawan

Responden	y1	y2	y3	y4	y5	Total
1	4	4	3	4	4	19
2	3	4	4	4	4	19
3	5	4	3	5	4	21
4	2	3	2	3	3	13
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	4	3	4	4	3	18
11	4	3	4	3	4	18
12	4	4	4	3	3	18
13	4	3	4	3	1	15
14	4	5	4	4	3	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	5	21
17	5	4	5	4	4	22
18	5	5	4	4	5	23
19	5	4	5	4	5	23
20	4	4	4	5	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	4	4	22
23	3	5	4	4	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	3	4	19
26	4	4	4	5	4	21
27	4	4	5	4	5	22
28	4	4	5	4	5	22
29	3	4	3	5	4	19
30	4	3	3	4	4	18
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	5	4	4	4	4	21
34	4	3	4	4	4	19
35	5	3	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	3	5	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	5	4	5	3	21
41	4	4	3	3	3	17

Responden	y1	y2	y3	y4	y5	Total
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	5	4	22
44	5	4	5	4	4	22
45	4	2	4	4	4	18
46	4	4	3	2	2	15
47	3	4	4	3	3	17
48	4	4	5	3	3	19
49	4	5	4	4	4	21
50	5	4	4	4	4	21
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	5	5	24
55	4	3	4	4	4	19
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	4	5	5	24
60	2	2	3	2	4	13
61	4	3	5	4	4	20
62	3	2	3	3	2	13
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	5	4	5	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	4	5	5	5	24
69	5	5	5	4	4	23
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	4	4	5	23
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25

### Kepemimpinan

Responden	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Total
1	4	3	3	4	4	18
2	4	4	4	3	4	19
3	4	4	3	3	3	17
4	3	2	3	3	3	14
5	5	4	4	4	4	21
6	4	5	5	5	3	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	3	4	19
9	2	4	2	2	3	13
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	4	5	4	19
12	4	4	3	3	4	18
13	4	4	4	2	2	16
14	5	4	4	5	5	23
15	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	4	5	21
17	5	5	4	5	5	24
18	3	4	4	4	4	19
19	4	4	4	5	5	22
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	3	4	4	19
22	3	3	5	5	5	21
23	3	3	4	3	3	16
24	3	5	3	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	5	4	4	21
29	3	4	4	4	5	20
30	4	4	4	3	4	19
31	5	5	4	4	4	22
32	5	5	5	4	4	23
33	5	5	5	4	4	23
34	4	4	4	4	4	20
35	5	3	5	3	5	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	5	5	5	23

Responden	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Total
38	5	5	3	3	5	21
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	5	4	4	22
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	5	22
43	4	4	4	4	4	20
44	5	4	5	4	5	23
45	5	4	4	4	5	22
46	2	2	3	4	2	13
47	2	4	4	4	4	18
48	5	4	4	4	4	21
49	5	4	4	4	5	22
50	5	4	5	4	5	23
51	4	5	5	5	4	23
52	5	4	4	5	5	23
53	4	5	4	3	4	20
54	5	5	5	4	5	24
55	4	4	4	4	4	20
56	4	5	4	5	4	22
57	4	4	5	3	5	21
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	4	24
60	2	3	3	4	4	16
61	4	5	5	5	5	24
62	2	4	2	3	3	14
63	4	5	4	5	4	22
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	4	4	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20
69	5	4	5	4	5	23
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	5	4	21
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### Motivasi

Responden	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	3	4	3	19
4	3	3	3	2	4	15
5	5	4	5	4	4	22
6	5	4	4	4	5	22
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	5	4	21
9	2	2	3	3	2	12
10	4	4	4	4	3	19
11	3	3	4	3	2	15
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	4	3	16
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	3	4	4	19
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	5	4	23
18	5	5	5	5	4	24
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	4	4	22
21	4	4	4	3	4	19
22	5	4	4	4	5	22
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	5	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	4	4	4	18
31	4	5	4	5	4	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	5	4	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	5	21
38	5	5	4	5	5	24

Responden	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
39	4	5	5	5	4	23
40	4	4	4	4	4	20
41	5	4	4	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	3	4	19
47	4	3	4	4	4	19
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	4	4	4	21
50	3	4	3	4	3	17
51	4	5	4	4	5	22
52	5	5	5	5	4	24
53	4	3	5	3	4	19
54	5	4	4	4	4	21
55	4	3	3	3	3	16
56	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	4	4	23
58	4	4	5	4	5	22
59	5	5	5	5	5	25
60	2	3	3	2	2	12
61	4	4	4	4	4	20
62	3	4	3	4	3	17
63	5	5	5	4	4	23
64	5	5	5	5	4	24
65	5	5	5	5	5	25
66	5	4	5	5	5	24
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	4	4	4	4	4	20
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	4	4	5	23
72	5	5	4	4	4	22
73	5	5	5	5	4	24
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25

### Disiplin Kerja

Responden	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Total
1	4	3	4	4	3	18
2	4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	3	4	18
4	2	2	3	2	3	12
5	4	4	4	5	4	21
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	5	5	5	24
8	4	4	4	4	4	20
9	2	2	3	3	3	13
10	4	4	3	3	4	18
11	4	4	4	1	5	18
12	4	4	5	5	5	23
13	2	3	3	3	4	15
14	4	3	3	4	3	17
15	4	4	3	4	3	18
16	5	5	4	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	3	4	3	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	4	18
21	4	4	3	5	4	20
22	3	4	4	5	3	19
23	4	4	5	5	3	21
24	4	3	4	4	3	18
25	4	4	4	3	4	19
26	4	4	3	4	4	19
27	3	4	3	4	4	18
28	4	3	3	3	4	17
29	4	3	4	3	4	18
30	3	4	4	3	4	18
31	3	4	4	3	4	18
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	4	4	4	19
34	4	3	3	4	4	18
35	5	5	4	4	4	22
36	4	3	3	4	5	19
37	3	3	4	5	4	19
38	4	4	4	4	4	20

### UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 18/12/25

Responden	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Total
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	4	4	22
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	4	4	4	21
43	4	3	4	4	5	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	3	4	4	4	19
46	4	3	4	2	4	17
47	5	4	3	3	4	19
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	3	4	3	4	4	18
51	4	4	5	5	5	23
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	4	24
54	5	5	5	4	5	24
55	4	3	3	5	4	19
56	4	5	5	5	5	24
57	5	4	5	5	4	23
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	2	3	3	3	4	15
61	4	4	5	4	4	21
62	3	2	2	2	3	12
63	4	5	5	5	5	24
64	4	4	5	4	5	22
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	5	5	5	23
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	4	24
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

### Lingkungan Kerja

Responden	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	4	5	23
4	4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	4	5	22
6	4	4	5	5	5	23
7	5	5	4	4	4	22
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	4	4	4	21
13	4	3	4	4	3	18
14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	5	5	4	23
24	4	4	5	4	5	22
25	4	4	5	5	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	5	5	5	23
30	4	5	5	5	5	24
31	4	5	5	5	4	23
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	5	5	5	23
38	4	5	5	5	4	23

Responden	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	Total
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	5	5	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	5	5	5	24
50	4	5	5	5	4	23
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	4	24
56	5	5	5	4	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	3	3	3	3	3	15
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	4	24
63	5	5	5	4	5	24
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	4	5	24
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	4	5	24

## Tabulasi Data Hasil SPSS

**UJI VALIDITAS DATA  
(Y)**

		Correlations					
		1	2	3	4	5	ttl
1	VAR0000 Pearson Correlation	1	.531 **	.613 **	.556 **	.543 **	.806 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
2	VAR0000 Pearson Correlation	.531 **	1	.436 **	.586 **	.476 **	.762 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
3	VAR0000 Pearson Correlation	.613 **	.436 **	1	.482 **	.609 **	.778 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
4	VAR0000 Pearson Correlation	.556 **	.586 **	.482 **	1	.653 **	.821 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
5	VAR0000 Pearson Correlation	.543 **	.476 **	.609 **	.653 **	1	.828 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Ttl	Pearson Correlation	.806 **	.762 **	.778 **	.821 **	.828 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

## (X1)

	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	ttl
	1	2	3	4	5	
VAR0000 Pearson 1 Correlation		1 .529** .000 75	.579** .000 75	.325** .004 75	.556** .000 75	.802** .000 75
VAR0000 Pearson 2 Correlation	.529** .000 75	1 .403** .000 75	.403** .000 75	.377** .001 75	.384** .001 75	.699** .000 75
VAR0000 Pearson 3 Correlation	.579** .000 75	.403** .000 75	1 .503** .000 75	.503** .000 75	.513** .000 75	.794** .000 75
VAR0000 Pearson 4 Correlation	.325** .004 75	.377** .001 75	.503** .000 75	1 .75	.523** .000 75	.716** .000 75
VAR0000 Pearson 5 Correlation	.556** .000 75	.384** .001 75	.513** .000 75	.523** .000 75	1 .75	.781** .000 75
Ttl Pearson Correlation	.802** .000 75	.699** .000 75	.794** .000 75	.716** .000 75	.781** .000 75	1 75

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

(X2)

## Correlations

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	
		1	2	3	4	5	ttl
1	Pearson Correlation	1	.705**	.736**	.639**	.708**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
2	Pearson Correlation	.705**	1	.567**	.687**	.573**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
3	Pearson Correlation	.736**	.567**	1	.616**	.587**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
4	Pearson Correlation	.639**	.687**	.616**	1	.548**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
5	Pearson Correlation	.708**	.573**	.587**	.548**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Ttl	Pearson Correlation	.902**	.840**	.827**	.829**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

(X3)

**Correlations**

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	
		1	2	3	4	5	ttl
1	Pearson Correlation	1	.692**	.615**	.511**	.507**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
2	Pearson Correlation	.692**	1	.692**	.592**	.617**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
3	Pearson Correlation	.615**	.692**	1	.595**	.609**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
4	Pearson Correlation	.511**	.592**	.595**	1	.414**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
5	Pearson Correlation	.507**	.617**	.609**	.414**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Ttl	Pearson Correlation	.816**	.880**	.858**	.784**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

(X4)

**Correlations**

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	
		1	2	3	4	5	ttl
1	VAR0000 Pearson Correlation	1	.701 **	.464 **	.412 **	.501 **	.777 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
2	VAR0000 Pearson Correlation	.701 **	1	.702 **	.591 **	.497 **	.868 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
3	VAR0000 Pearson Correlation	.464 **	.702 **	1	.724 **	.609 **	.853 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
4	VAR0000 Pearson Correlation	.412 **	.591 **	.724 **	1	.443 **	.776 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
5	VAR0000 Pearson Correlation	.501 **	.497 **	.609 **	.443 **	1	.760 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Ttl	VAR0000 Pearson Correlation	.777 **	.868 **	.853 **	.776 **	.760 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

## TAHAP UJI REABILITAS DATA

**(X<sub>1</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

**(X<sub>2</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

**(X<sub>3</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

**(X<sub>4</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	5

**(Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.851	2.353		-1.212	.230		
x1	.237	.090	.224	2.628	.011	.466	2.144
x2	.199	.095	.185	2.091	.040	.433	2.309
x3	.464	.083	.492	5.560	.000	.431	2.320
x4	.218	.108	.133	2.026	.047	.790	1.266

a. Dependent Variable: y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.851	2.353		-1.212	.230		
x1	.237	.090	.224	2.628	.011	.466	2.144
x2	.199	.095	.185	2.091	.040	.433	2.309
x3	.464	.083	.492	5.560	.000	.431	2.320
x4	.218	.108	.133	2.026	.047	.790	1.266

a. Dependent Variable: y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.851	2.353		-1.212	.230		
x1	.237	.090	.224	2.628	.011	.466	2.144
x2	.199	.095	.185	2.091	.040	.433	2.309
x3	.464	.083	.492	5.560	.000	.431	2.320
x4	.218	.108	.133	2.026	.047	.790	1.266

a. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	520.924	4	130.231	56.474	.000 <sup>b</sup>
Residual	161.423	70	2.306		
Total	682.347	74			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.750	1.51856	1.432

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

b. Dependent Variable: y



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)18/12/25



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

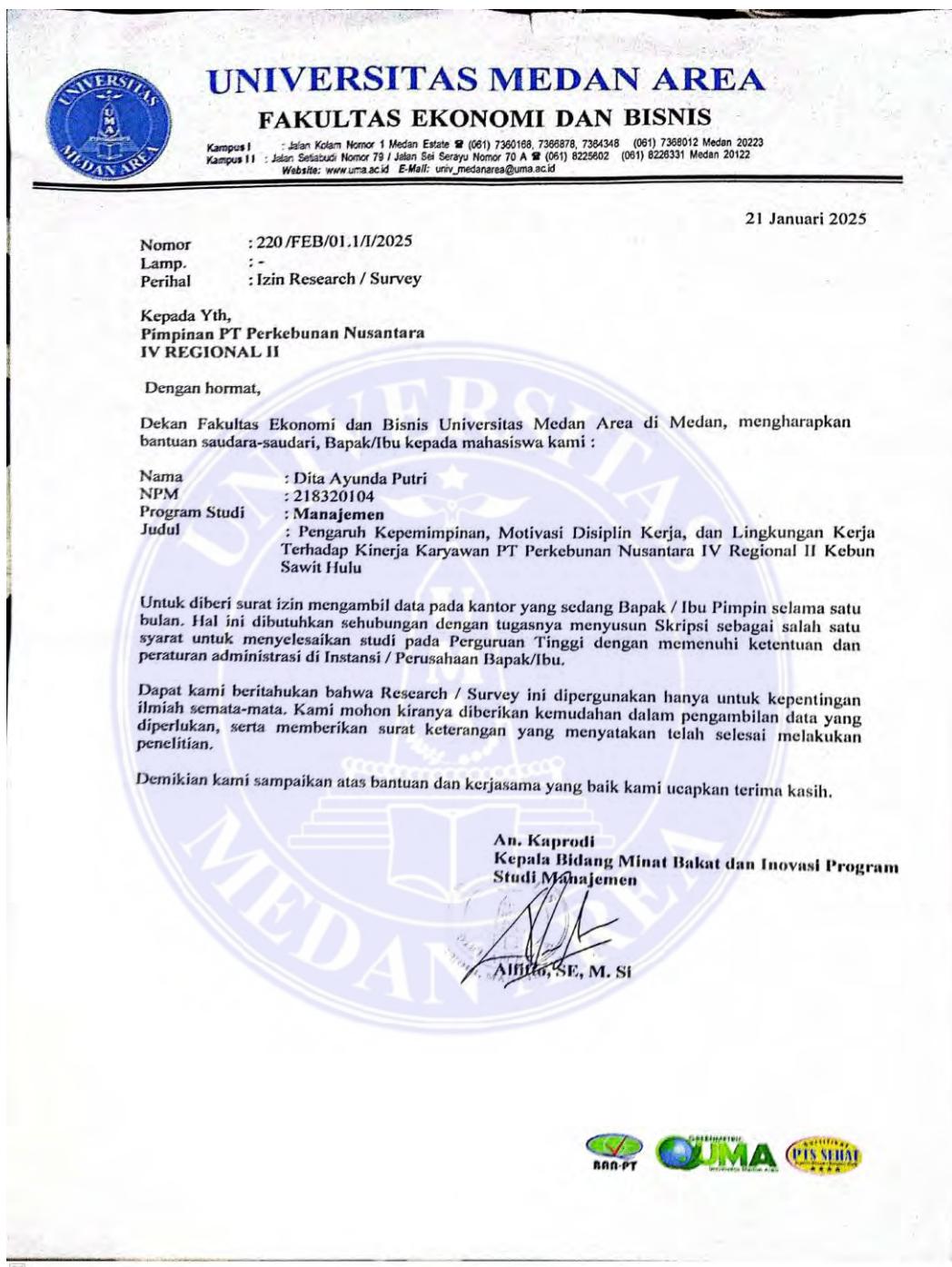
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)18/12/25

## Lampiran Surat Izin Penelitian/Riset



## Lampiran Surat Selesai Penelitian

**KEBUN SAWIT HULU**  
**Alamat Jl. Sawit Hulu, Kec.Sawit Seberang**  
**Kab. Langkat – Prov. Sumatera Utara**  
**Email :kebun\_sawithulu@ptpn4.co.id**



**SURAT KETERANGAN**  
Nomor :2KSH/S.Ket/2025.02.11.005

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Junaidi H. Lubis
Jabatan	:	Manajer Kebun Sawit Hulu
NIK SAP	:	2013734

Dengan dan atas nama PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II KSO, menerangkan bahwa atas nama sebagai berikut :

Nama	:	Dita Ayunda Putri
NPM	:	218320104
Program Studi	:	Manajemen
Judul	:	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

Telah selesai melaksanakan penelitian di Kebun Sawit Hulu terhitung mulai Januari 2025 s.d Februari 2025.

Demikian Surat Keterangan ini diperbaat, guna melengkapi administrasi di Universitas Medan Area.

  
Sawit Hulu, 11 Februari 2025  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
REGIONAL II KSO  
KEBUN SAWIT HULU  
  
**JUNAIDI H. LUBIS**  
MANAJER

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