

The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of Afdeling 1 PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh Employees.

^{1*} Ferisca Nurwidianti, ² Faisal Yudha

^{1,2} Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Indonesia

Alamat: Jl. Arifin Ahmad No.57, Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289

Email korespondensi: ferisca_n@yahoo.com

Abstract The aim of this research is to determine the influence of Motivation, Discipline and Work Environment on employee performance at PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh. The sample in this study was 45 employees of Afdeling 1 PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh. Based on the research results, the correlation value (R) is 0.934. This figure shows that there is a strong link between the independent variable and the dependent variable at PTPN IV Regional III. Meanwhile, the R Square value is 0.872, which shows that Motivation, Work Discipline and Work Environment as a whole have an effect of 87.2% on the performance of PTPN IV Regional III employees. Partially motivation with a significance value of 0.013 is smaller than alpha 0.05. So motivation has a significant effect on the performance of Afdeling 1 PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh employees. Work Discipline with a significance value of 0.038 is smaller than alpha 0.05. Simultaneously, with a significance of 0.000 which is smaller than alpha 0.05, it means that the variables Motivation, Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on the performance of Afdeling 1 PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh employees. The multiple linear regression equation is as follows: $Y = 0,984 + 0,299X_1 + 0,241X_2 + 0,402X_3 + \varepsilon$

Keywords: Motivation, Discipline, Work Environment, Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Afdeling 1 PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh yang berjumlah 45 orang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,934. Angka tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen di PTPN IV Regional III. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,872 menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh sebesar 87,2% terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional III. Secara parsial motivasi dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari alpha 0,05. Jadi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Afdeling I PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh. Disiplin Kerja dengan nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari alpha 0,05. Secara simultan dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 berarti variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Afdeling I PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 0,984 + 0,299X_1 + 0,241X_2 + 0,402X_3 + \varepsilon$

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) adalah salah satu perusahaan yang membantu negara dalam mengelola salah satu sumber daya yang dimiliki oleh negara dalam komoditas kelapa sawit di mana keuntungan dari pada pengelolaan ini akan diberikan kepada pemerintah untuk masuk kedalam kas negara dalam mendukung pembangunan proyek-proyek pembangunan, atau pengurangan utang negara.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting untuk membantu perkembangan perusahaan menuju kearah yang lebih baik. Di dalam PTPN IV Regional III memiliki

penilaiannya sendiri terhadap kinerja karyawannya, berikut merupakan tabel penilaian kinerja karyawan:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PTPN IV Regional III Tahun 2022

| KLASIFIKASI KINERJA KARYAWAN | | | | | |
|-------------------------------------|------------------|-------------|-------------------|--------------------|------------------------|
| TAHUN | AMAT BAIK | BAIK | CUKUP BAIK | KURANG BAIK | JUMLAH KARYAWAN |
| 2018 | 35 | 10 | 6 | 0 | 51 |
| 2019 | 31 | 12 | 7 | 0 | 50 |
| 2020 | 30 | 15 | 3 | 0 | 48 |
| 2021 | 25 | 14 | 5 | 2 | 46 |
| 2022 | 20 | 15 | 6 | 3 | 44 |

Sumber: Krani 1 Afdeling 1 (Satu)

Bedasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa terjadi penurunan Tingkat kinerja karyawan Afdeling I (satu) ini di buktikan dari makin kurangnya angka penilaiannya amat baik dan makin meningkatnya angka kurang baik. Seperti ditahun 2022 sebanyak 9 karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Angka ini meningkat jika dibandingkan pada tahun 2021 sebanyak 7 karyawan.

Tabel 2. Data Target TBS PTPN IV Regional III Tahun 2022

| TAHUN | TARGET (TON) | REALISASI (TON) | PERSENTASE | JUMLAH KARYAWAN |
|--------------|---------------------|------------------------|-------------------|------------------------|
| 2022 | 41.318 | 36.090 | 87% | 23 |
| 2021 | 48.699 | 38.280 | 93% | 23 |
| 2020 | 57.247 | 36.244 | 88% | 24 |
| 2019 | 48.442 | 32.111 | 78% | 26 |
| 2018 | 52.367 | 52.376 | 100% | 26 |

Sumber : krani 1 afdeling 1

Dilihat dari beberapa fenomena yang ada di atas maka masih kurangnya motivasi dalam diri karyawan. Karena karyawan hanya akan berkerja secara maksimal jika ada atasan. Ini tentu sangat akan berpengaruh dalam perkembangan Perusahaan.

Tabel 3. Data Kehadiran Karyawan PTPN IV Regional III Tahun 2022

| TAHUN | JUMLAH KARYAWAN | ABSEN PER TAHUN (HARI) | | | JUMLAH KETIDAKHADIRAN |
|--------------|------------------------|-------------------------------|-------------|-------------|------------------------------|
| | | SAKIT | IZIN | CUTI | |
| 2018 | 51 | 23 | 12 | 15 | 50 |
| 2019 | 50 | 22 | 15 | 16 | 53 |
| 2020 | 48 | 20 | 17 | 20 | 57 |
| 2021 | 46 | 15 | 18 | 25 | 58 |
| 2022 | 44 | 17 | 18 | 25 | 60 |

Sumber : krani 1 Afdeling 1 (satu)

Bedasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah ketidak hadiran karyawan makin tahun makin meningkat. Pada tahun 2018, jumlah ketidakhadiran karyawan adalah

50 hari, meningkat mejadi 53 hari pada tahun 2019, 57 hari pada tahun 2020, 58 hari pada tahun 2021 dan puncaknya 60 hari pada tahun 2022. Jumlah yang terus meningkat ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti cuaca, peningkatan jam kerja dan peningkatan hari kerja. Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Afdeling 1 Pada PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh.**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Andi Arief Putra (2021) menurut Hasibuan kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengertian tersebut menekankan pada aspek kuantitas, kualitas, dan waktu. Aspek kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dicapai.

Muhammad Irfan (2019) pengertian kinerja karyawan menurut Herzberg adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang disebabkan oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik karena memberikan kepuasan intrinsik bagi karyawan. Faktor ekstrinsik juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik karena memberikan kepuasan ekstrinsik bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2021) indikator Kinerja karyawan adalah ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan suatu pekerjaan atau aktivitas. Menurut Mangkunegara indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja adalah tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kualitas kerja yang tinggi dapat dicapai dengan menggunakan bahan baku yang berkualitas, peralatan yang baik, dan keterampilan kerja yang tinggi.
- b. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Tanggung jawab adalah seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- d. Kerja sama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan oegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

Inisiatif kerja adalah kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Inisiatif kerja yang tinggi dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan inovatif.

Motivasi

Menurut Maslow (2021) motivasi adalah suatu proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini berasal dari kebutuhan-kebutuhan manusia yang belum terpenuhi.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Fadillah (2013:5) menyatakan bahwa indikator motivasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab dapat mempengaruhi individu terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Individu yang merasa memiliki tanggung jawab yang besar cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- b. Imbalan: Imbalan atau reward dari pekerjaan yang dilakukan juga menjadi faktor penting dalam motivasi kerja. Imbalan ini bisa berupa penghargaan finansial, pengakuan atas prestasi, atau bentuk imbalan lainnya yang dianggap memuaskan oleh individu.
- c. Pengembangan karir dapat menjadi motovasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan professional. Individu yang memiliki motivasi ini cenderung lebih termotivasi untuk belajar dan meningkatkan kualitas kerjanya.
- d. Pengakuan atas hasil kerja atau kontribusi yang diberikan juga dapat menjadi faktor motivasi yang penting. Individu cenderung termotivasi ketika upayanya diakui dan dihargai oleh atasan atau rekan kerja.
- e. Pekerjaan yang menantang cenderung lebih membuat individu termotivasi karena pekerjaan yang menantang dapat mendorong individu untuk mengembangkan kreativitas, inovasi, dan mencapai tujuan kerja yang lebih tinggi.

Disiplin

Menurut Sutrisno (2022), disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Rivai dalam alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinanan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikam
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Fachrezi & Khair (2020:111), indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Fasilitas yang memadai seperti meja kerja, kursi yang nyaman, serta ruang meeting yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.
- b. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kebisingan yang rendah cenderung menciptakan lingkungan yang lebih tenang dan mendukung produktivitas.
- c. Sirkulasi Udara yang baik sangat penting untuk kualitas udara di dalam ruangan kerja. Udara yang segar dan bersih dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mengurangi risiko masalah kesehatan terkait udara.
- d. Pencahayaan yang memadai di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan visual dan kesejahteraan karyawan. Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketegangan mata
- e. Hubungan kerja antar karyawan dan dengan atasan atau manajemen juga merupakan indikator penting dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, serta mengurangi konflik di tempat kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk Populasi di dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Afdeling 1 PTPN IV Regional III yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti oleh peneliti. Menurut Mangkunegara (2021) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih yang dijadikan unit pengamatan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100.

Pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono (2021) adalah sampel yang apabila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah informasi baru lagi. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah karyawan PTPN IV Regional III yang berjumlah 45 orang.

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai *r* table, untuk *degree of freedom* ($df=n-2$), dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* table dan nilai positif maka butir pertanyaan.

b. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alfa*. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki *Cronbach Alfa* lebih dari 0,70 (Imam Ghozali, 2019).

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Suharyadi dan Purwanto, 2019:210).

e. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji apakah variable bebas secara bersamaan (simultan) atau menyeluruh berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistic F dengan rumus : (Algifari,2020:77)

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

2) Uji Signifikasi Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara pasrial pengaruh dari masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan statistic t dengan rumus ; (Algifari,2020;69)

$$T_i = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Nilai rtabel untuk siginifikansi 5% (2 Sisi) dengan df n-2 (45-2) adalah 0,2940. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validitas pada setiap butir pernyataan kuesioner penelitian yang peneliti gunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1), Disiplin(X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y)

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keputusan |
|------------------------|------------|----------|---------|-----------|
| Motivasi (X1) | X1.1 | 0,728 | 0,294 | Valid |
| | X1.2 | 0,774 | 0,294 | Valid |
| | X1.3 | 0,804 | 0,294 | Valid |
| | X1.4 | 0,77 | 0,294 | Valid |
| | X1.5 | 0,791 | 0,294 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,85 | 0,294 | Valid |
| | X2.2 | 0,862 | 0,294 | Valid |
| | X2.3 | 0,853 | 0,294 | Valid |
| | X2.4 | 0,699 | 0,294 | Valid |
| | X2.5 | 0,795 | 0,294 | Valid |
| Lingkungan Kerja | X3.1 | 0,791 | 0,294 | Valid |

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 Uji Validitas pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid karena nilai rhitung masing-masing pernyataan kuesioner menghasilkan angka yang lebih besar dari rtabel (0,2940). Uji Validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai rhitung masing-masing pernyataan kuesioner menghasilkan angka yang lebih besar dari rtabel (0,2940). Uji Validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid karena nilai rhitung masing- masing pernyataan kuesioner menghasilkan angka yang lebih besar dari rtabel (0,2940) dan Uji Validitas pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid karena nilai rhitung masing-masing pernyataan kuesioner menghasilkan angka yang lebih besar dari rtabel (0,2940).

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alfa. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alfa lebih dari 0,60 (Imam Ghozali, 2019).

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

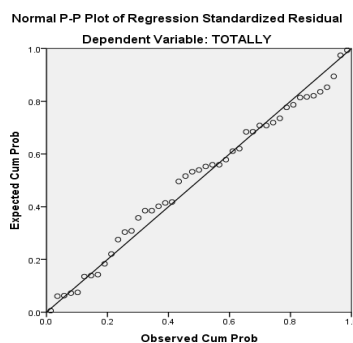
| Variabel | Cronbach's Alpha | Tanda | Nilai | Keterangan |
|-----------------------|------------------|-------|-------|------------|
| Motivasi (X1) | 0,832 | > | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,870 | > | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,878 | > | ,60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,810 | > | ,60 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Bedasarkan tabel 5 di atas, tersaji nilai cronbach's alpha untuk variabel Motivasi (X1) senilai 0,832, Disiplin Kerja (X2) senilai 0,870, Variabel Lingkungan Kerja (X3) senilai 0,878 dan Kinerja (Y) senilai 0,637. Masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60. Artinya variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) reliable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Bedasarkan Gambar 1 di atas menunjukkan persebaran data tersebut berada disekitar garis diagonal, maknanya data variabel dependen dan independen yang telah diuji berdistribusi normal dan dapat digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | .984 | 1.109 | | .887 | .380 | | |
| | Motivasi | .299 | .116 | .305 | 2.587 | .013 | .224 | 4.457 |
| | Disiplin Kerja | .241 | .113 | .257 | 2.140 | .038 | .216 | 4.640 |
| | Lingkungan Kerja | .402 | .089 | .437 | 4.537 | .000 | .335 | 2.983 |

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Bedasarkan tabel 6 diatas menunjukkan variabel Motivasi (X1) besaran tolerance 0,224 dengan nilai VIF sejumlah 4,457, Disiplin Kerja (X2) besaran tolerance 0,216 dengan nilai VIF sejumlah 4,640, dan Lingkungan Kerja (X3) besaran tolerance 0,335 dengan nilai VIF sejumlah 2,983. Seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF < 10. Kesimpulannya ialah model regresi pada penelitian ini tidak adanya multikolinieritas dikarenakan dari hasil uji multikolinieritas sudah memenuhi asumsi VIF yang kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2019:143).

Tabel 7. Hasil Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .152 | .682 | | .223 | .825 |
| | Motivasi | .001 | .071 | .003 | .010 | .992 |
| | Disiplin Kerja | .000 | .069 | -.001 | -.004 | .997 |
| | Lingkungan Kerja | .045 | .054 | .218 | .826 | .413 |

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji glejser menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) menghasilkan nilai signifikansi 0,992 (lebih besar dari 0,05), disiplinkerja (X2) menghasilkan nilai signifikansi 0,997 (lebih besar dari 0,05), dan lingkungan kerja (X3) menghasilkan nilai signifikansi 0,413 (lebih besar dari 0,05). Artinya seluruh variabel pada penelitian ini adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .984 | 1.109 | | .887 | .380 |
| Motivasi | .299 | .116 | .305 | 2.587 | .013 |
| Disiplin Kerja | .241 | .113 | .257 | 2.140 | .038 |
| Lingkungan Kerja | .402 | .089 | .437 | 4.537 | .000 |

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasar pada tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + Q_1X_1 + Q_2X_2 + Q_3X_3 + s$$

$$Y = 0,984 + 0,299X_1 + 0,241X_2 + 0,402X_3 + s$$

Dari persamaa regresi tersebut menunjukkan b1,b2 dan b3 bernilai positif. Artinya apabila variabel bebas X1 (Motivasi), X2 (Disiplin) dan X3 (Lingkungan Kerja) ditingkatkan akan menimbulkan peningkatan pada variable terikat yakni Kinerja (Y).

Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .984 | 1.109 | | .887 | .380 |
| Motivasi | .299 | .116 | .305 | 2.587 | .013 |
| Disiplin Kerja | .241 | .113 | .257 | 2.140 | .038 |
| Lingkungan Kerja | .402 | .089 | .437 | 4.537 | .000 |

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Motivasi. Dengan nilai thitung (2,587) > ttabel (2,019) dan nilai signifikansi (0,013) < 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Afdeling I PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh.
- 2) Disiplin Kerja. Dengan nilai thitung (2,140) > ttabel (2,019) dan nilai signifikansi (0,038) < 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Afdeling I PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh
- 3) Lingkungan Kerja. Dengan nilai thitung (4,537) > ttabel (2,019) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Afdeling I PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10 : Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 540.202 | 3 | 180.067 | 93.455 | .000 ^b |
| | Residual | 78.998 | 41 | 1.927 | | |
| | Total | 619.200 | 44 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja | | | | | | |

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasar pada tabel 10 di atas Fhitung menunjukkan angka 93,455 dengan signifikansi 0,000 dan Ftabel 2,83, jadi Fhitung (93,455) > Ftabel (2,83) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Afdeling I PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|------|----------|-------------------|----------------------------|----------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
| 1 | .934 | .872 | .863 | 1.388 | 2.311 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Sales Promotion | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Bedasarkan tabel 12 di atas nilai korelasi (R) adalah 0,934. Angka tersebut menunjukkan bahawa adanya kaitan kuat pada variabel independent dalam variabel dependent. Sedangkan nilai Adjusted R Square sejumlah 0,863 yang mana menunjukkan bahwasanya Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan berpengaruh sejumlah 86,3% terhadap Kinerja, dan untuk sisanya sejumlah 13,7%. Terpengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari uji parsial (Uji T) diperoleh secara parsial dapat dilihat bahwa ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y yaitu variabel Motivasi (X1) nilai t hitung $2,587 > t$ tabel 2,019 dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Disiplin Kerja (X2) dengan nilai t hitung $2,140 > t$ tabel 2,019 dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$ dan Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai thitung $4,537 > t$ tabel 2,019 dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$.

Sedangkan nilai R adjused Square sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 86,3% terhadap Kinerja dan untuk sisanya sejumlah 13,7%. Terpengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa setiap pengujian variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Tri Wahyuni (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Lonsum Sumatera Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agung Nugroho (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Wilmar Nabati Indonesia Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Karyawan Afdeling 1 PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

- a. Hasil dari uji parsial (Uji T) diperoleh secara parsial dapat dilihat bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y yaitu variabel Motivasi (X1) nilai t hitung $2,587 > t$ tabel $2,019$ dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Disiplin Kerja (X2) dengan nilai t hitung $2,140 > t$ tabel $2,019$ dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$ dan Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai thitung $4,537 > t$ tabel $2,019$ dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$.
- b. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh Fhitung sebesar $93,455$ dengan signifikansi $0,000$ dan Ftabel $2,83$, jadi Fhitung ($93,455$) $>$ Ftabel ($2,83$) dengan Sig. ($0,000$) $<$ $0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Afdeling I PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh.

Nilai R Square pada pengolahan data ini sebesar $0,863$ yang mana menunjukkan bahwasanya Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan berpengaruh sebanyak $86,3\%$ terhadap Kinerja, dan untuk sisanya sejumlah $13,7\%$. Terpengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka beberapa saran yang dapat penulis berikan dalam hal memberikan kepuasan terhadap mahasiswa yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan hendaklah meningkatkan motivasi karyawan berdasarkan pertanyaan “Saya diberi kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang ada diperusahaan” dengan rata-rata nilai $3,71$ dengan lebih memberikan kepercayaan kepada setiap karyawan serta merangkul mereka dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam Perusahaan. Kedisiplinan ditingkatkan lagi berdasarkan pertanyaan “ Saya bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan rata-rata nilai $3,71$ dengan memberikan tanggung jawab kepada karyawan yang dianggap mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja tidak luput juga dalam peningkatan berdasarkan pertanyaan “fasilitas yang diberikan Perusahaan membantu pekerjaan saya” dengan rata-rata nilai $3,52$ dengan memberikan kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka agar pekerjaan yang dilakukan lebih maksimal. Terakhir PTPN IV Regional III harus juga meningkatkan kinerja berdasarkan pertanyaan “saya selalu teliti dalam setiap mengerjakan tugas pekerjaan” dengan lebih memberikan

- pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar meningkatkan skil yang dimiliki karyawan dan mampu menggali kelebihan lain yang dimiliki oleh setiap karyawan.
- b. Bagi akademik hendaknya menambah referensi kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya, jumlah sampel dapat diperluas lagi agar dapat digeneralisasi dengan lingkungan yang lebih luas serta untuk mengembangkan variabel-variabel yang mempengaruhi Motivasi, Disiplin serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
 - d. Kemampuan dari variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dalam menerangkan kinerja sebesar 86,3% sedangkan 13,7% lagi diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hendaknya peneliti berikutnya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, kompetensi dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jiaganis, 3(1).
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). *Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial*. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). *Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pejabat Berbasis Kebutuhan*. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(2), 176-184.
- Andi Arief. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). *Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340-350.
- Diana Sari. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Silau*.
- Dimas Prasetyo. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Sei Lapan*.

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara*. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 5(1), 153-169.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan*. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1408-1418.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta*. Jurnal Cafeteria, 3(1), 14-23.
- Jiaganis. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kusumaningrum, M., & Zuraida, L. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Merek Dan Lokasi Terhadap Minat Menjadi Nasabah BRI Unit Beringharjo* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Kusumaningrum, W., & Nugroho, B. (2019). *Good Corporate Governance dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Perusahaan Konstruksi Bangunan*. Jurnal Mahasiswa Bina Insani, 3(2), 143-152.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lee, R. (2022). *Pengaruh Harga, Iklan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pelumas pada PT Jumbo Power International Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan*. Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen, 19(3), 720-729.
- Muhammad Irfan. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021, June). *Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan*. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 275-288).
- Pramuaji, A. (2017). *Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif pada Materi Pengenalan Corel Draw sebagai Sarana Pembelajaran Desain Grafis di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara*. Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education), 2(2), 183-189.
- Putri, P. K. D. (2012). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Sikap dan Terpaan Iklan Layanan Masyarakat KB Versi Shireen Sungkar dan Teuku Wisnu di TV Terhadap Perilaku KB pada Wanita atau Pria dalam Usia Subur*. Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi, 1(1), 46-56.

- Rini Anggraini. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Gula Cinta Manis.*
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021). *Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia.* All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society, 1(4), 316-333.
- Santoso, J. B. (2019). *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen.* Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 16(01), 127-146.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020.* Jurnal Inovasi Penelitian, 3(3), 5481-5496.
- Suryahadi, Y. W. (2015). *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel.* Agora, 3(2), 625-630.
- Tri Wahyuni. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Lonsum Sumatera.*