



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2907-2916

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

¹Dita Ayunda Putri, ²Ahmad Prayudi

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

¹ditabaik90@gmail.com, ²ahmadprayudi@staff.uma.ac.id

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, Kinerja Karyawan.

Latar Belakang

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).

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 kritikal 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.

(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, perilaku 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 lakuan. Kedisiplinan harus ditegakkan 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.

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 penelitian.(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.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, Dimana berdasarkan survei kepada 30 karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu. 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. Persentase karyawan yang menyatakan adanya peningkatan kinerja dihitung berdasarkan jawaban survey yang diberikan kepada responden.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Dimana variabel bebas terdiri dari kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, sedangkan variable terikat menggunakan kinerja karyawan. Dengan tempat

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu yang berjumlah 287 karyawan, yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 75 karyawan. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

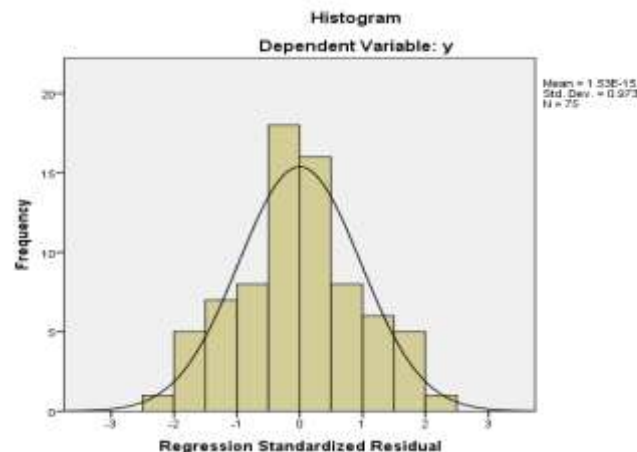
1. Uji Asumsi Klasik yang terdiri Uji Normalitas data, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Regresi Linear Berganda
3. Hipotesis yang terdiri Uji Parsial (Uji t), Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan Uji Determinan (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

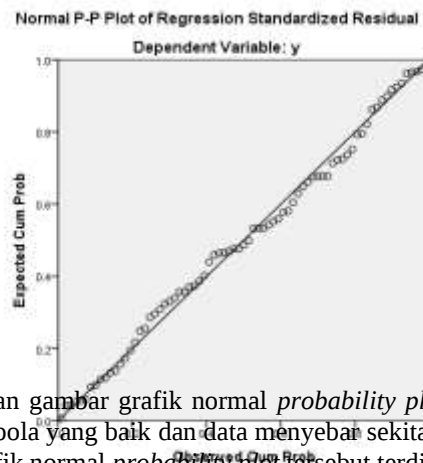
Hasil Penelitian

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Berdasarkan tampilan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas



Berdasarkan gambar grafik normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47695208
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.044
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* yang tersaji pada tabel diatas, memperlihatkan besarnya test signifikan diatas 0,05 atau 5% yaitu 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

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

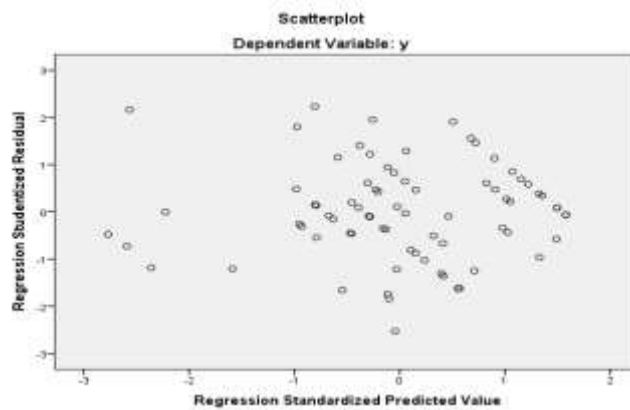
a. Dependent Variable: y

Pada Tabel diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,466 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,144 lebih kecil dari 10.
- 2) Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,433 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,309 lebih kecil dari 10.
- 3) Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,431 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,320 lebih kecil dari 10.
- 4) Lingkungan Kerja (X_4) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,790 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,266 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

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

$$Y = 2,851 + 0,237X_1 + 0,199X_2 + 0,464X_3 + 0,218X_4$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- a. Konstanta = 2,851.
Jika variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu akan meningkat sebesar 2,851.
- b. Koefisien Kepemimpinan X_1
Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,237. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu sebesar 23,7%.
- c. Koefisien Motivasi X_2
Nilai koefisien motivasi sebesar 0,199. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu sebesar 19,9%.
- d. Koefisien Disiplin Kerja X_3
Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,464. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu sebesar 46,4%.
- e. Koefisien Lingkungan Kerja X_4

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,218. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu sebesar 21,8%.

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
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

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (2,628) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} (2,091) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (5,560) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,026) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.924	4	130.231	56.474	.000 ^b
	Residual	161.423	70	2.306		
	Total	682.347	74			

a. Dependent Variable: y

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

Berdasarkan dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (56,474) > F_{tabel} (2,50)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.763	.750	1.51856	1.432

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

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, *Adjusted R Square* sebesar 0,750 yang berarti bahwa ada hubungan antara kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu atau sebesar 75% yang artinya pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu, sedangkan sisanya 25% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, stres kerja dan variabel lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (2,628) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Hasil yang signifikan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, melalui dukungan, pengembangan, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif dan inovatif. Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik yang sangat menguntungkan yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut.

Kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016). Penelitian Candra Aji Baskoro (2014) dan (Kuddy, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} (2,091) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab karyawan tidak akan terselesaikan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Rivai, 2019) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Penelitian (Ramadhan, 2017) dan Bambang Nuryatin et., (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (5,560) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan. Kemajuan perusahaan tidak hanya di tentukan oleh hasil kerja karyawannya saja, namun juga dilihat dari kedisiplinan karyawannya. Disiplin yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya dalam memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017)

Penelitian Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) dan (Kuddy, 2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,026) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Sutrisno, 2019). Penelitian (Ramadhan, 2017) dan (Priscilla et al., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (56,474) > F_{tabel} (2,50)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu, dan dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,750 yang berarti bahwa ada hubungan antara kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu atau sebesar 75% yang artinya pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu, sedangkan sisanya 25% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, stres kerja dan variabel lainnya.

Kesimpulan

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

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) Rantaupraptat. *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 Sukarame 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 Dicipline 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.yrpioku.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).
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
- Sasti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Ptpn Ii Bandar Klippa. *Skripsi*, 84.

- Soepyanto 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
- 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.