

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu

Nurmania^{1*}, Viras Alti Pidola^{2*}, Muhammad Apis Daulay^{3*}

^{1,2,3} *Ekonomi Syariah, STAI Nurul Falah, Riau, Indonesia

^{1*}nurmania997uye@gmail.com, ^{2*}Virasaltipidola1402@gmail.com,

^{3*}muhammadapis32@gmail.com

Abstract

This study was motivated by issues regarding employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek I Plantation, as evidenced by fluctuations in production efficiency during the 2021-2025 period. Low work motivation is evident in employees' lack of responsibility toward their work and company facilities. Work discipline remains a problem, characterized by tardiness and non-compliance with company regulations. An unfavorable work environment-such as inadequate facilities and uncomfortable working conditions-is also suspected to affect employee performance. This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and the work environment on employee performance, both individually and simultaneously. The study employed an associative quantitative approach with a population of 174 employees and a sample of 64 respondents selected via simple random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with SPSS version 26. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t -calculated = 7.780; sig. = 0.000). Work discipline did not have a significant effect on employee performance (t -calculated = -0.353; sig. = 0.725). The work environment had a positive and significant effect on employee performance (t -calculated = 2.216; sig. = 0.031). Collectively, the three variables have a significant effect on employee performance (F -value = 58.233; sig. = 0.000). The R^2 value of 0.744 indicates that 74.4% of the variation in employee performance is explained by these three variables, while 25.6% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I yang ditunjukkan oleh fluktuasi pencapaian efisiensi produksi selama periode 2021–2025. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan fasilitas perusahaan. Disiplin kerja masih menjadi permasalahan yang ditandai dengan keterlambatan hadir dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang belum memadai dan kondisi kerja yang kurang nyaman, juga diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif

Article info

Received 19 Juni 2026

Revised 24 Juni 2026

Accepted 29 Juni 2026

nurmania997uye@gmail.com

Copyright©2026. Published by Jurnal Prima Manajemen – Al -Afif

dengan populasi 174 karyawan dan sampel 64 responden melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala *Likert* dan dianalisis dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) menggunakan *SPSS* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 7,780$; sig. = 0,000). Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = -0,353$; sig. = 0,725). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,216$; sig. = 0,031). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 58,233$; sig. = 0,000). Nilai R^2 sebesar 0,744 menunjukkan bahwa 74,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 25,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks perusahaan perkebunan yang bergerak di sektor agribisnis, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor kritis yang memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan usaha secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian target produksi, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap daya saing perusahaan di pasar global yang semakin kompetitif (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi kebutuhan mendasar bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I merupakan salah satu unit operasional BUMN perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kecamatan Sungai Lala, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Sebagai unit usaha dengan luas areal mencapai 3.536,78 hektar dan jumlah karyawan sebanyak 174 orang, perusahaan ini memiliki peranan strategis dalam mendukung produksi kelapa sawit secara nasional. Namun demikian, data efisiensi produksi selama lima tahun terakhir menunjukkan ketidakkonsistenan yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, realisasi efisiensi hanya mencapai 88,84 persen dari target 97,85 persen, dan pada tahun 2023 turun drastis menjadi 73,86 persen dari target 95,57 persen. Meskipun pada tahun 2024 dan 2025 realisasi kembali melampaui target, fluktuasi yang tajam tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum stabil dan belum dikelola secara optimal. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan serta menurunkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap kapasitas operasional perusahaan.

Permasalahan kinerja yang terjadi di lapangan diduga bersumber dari tiga faktor utama, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Rendahnya motivasi kerja tercermin dari kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap fasilitas kerja, perilaku kerja yang kurang efisien, serta ketidakpatuhan terhadap waktu istirahat dan jam kerja. Lemahnya disiplin kerja tampak dari kebiasaan keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap prosedur perusahaan, dan rendahnya komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, baik dari aspek fisik seperti kebersihan dan kelayakan fasilitas maupun aspek nonfisik seperti komunikasi dan hubungan antar karyawan, turut memperburuk semangat dan produktivitas kerja (Sutrisno, 2019).

Motivasi kerja telah terbukti secara empiris sebagai salah satu prediktor terkuat kinerja karyawan. Penelitian (Basyid, 2024) menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hasil serupa ditemukan oleh Salsabila, Meitisari, dan Siregar pada PT Sriwijaya Perdana, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lintas sektor industri (Salsabila *et al.*, 2025). Dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Maslow,

motivasi seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhinya, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Muflihin, 2024). Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik, dorongan untuk bekerja secara optimal akan tumbuh secara alami.

Disiplin kerja sebagai faktor kedua juga mendapat perhatian luas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan Sularmi, Hayati, dan Veritia menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi (Sularmi *et al.*, 2023) Zahra dan Sungkono juga menyimpulkan hal yang sama, bahwa kedisiplinan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu secara konsisten (Sabrina Shela Fatimah Zahra & Sungkono, 2024) Disiplin kerja mencakup dimensi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika dalam bekerja yang secara kolektif membentuk pondasi operasional yang kokoh bagi organisasi (Machfudoh, 2021).

Selain motivasi dan disiplin, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor kontekstual yang tidak kalah penting. Wijaya dan Edimasjar membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wijaya Leni, 2025), Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, maupun aspek nonfisik seperti komunikasi dan hubungan sosial antar karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak mengkaji variabel-variabel tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian hanya menguji satu atau dua variabel secara parsial, sehingga belum menggambarkan pengaruh simultan dari ketiga variabel secara bersamaan. Kedua, kajian empiris pada sektor perkebunan BUMN, khususnya di wilayah Riau, masih sangat terbatas, mengingat sebagian besar penelitian berfokus pada sektor manufaktur, jasa, dan instansi pemerintahan. Ketiga, penelitian terdahulu umumnya menggunakan pendekatan manajemen konvensional yang belum mengintegrasikan perspektif Ekonomi Syariah dalam menilai kinerja karyawan. Padahal, dalam konteks Islam, bekerja bukan semata-mata aktivitas ekonomi, melainkan bentuk ibadah dan amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Quran Surah At-Taubah ayat 105 (Kementerian Agama, 2026).

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, pengujian dilakukan secara simultan terhadap tiga variabel sekaligus, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, dalam satu model regresi yang terintegrasi. Kedua, objek penelitian berada pada sektor perkebunan kelapa sawit BUMN di Kabupaten Indragiri Hulu, yang belum banyak diteliti dalam kerangka manajemen sumber daya manusia. Ketiga, analisis hasil penelitian diintegrasikan dengan perspektif Ekonomi Syariah yang memandang kinerja karyawan sebagai cerminan nilai amanah, *itqan*, dan tanggung jawab moral-spiritual kepada Allah SWT, sehingga memberikan dimensi kajian yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian sebelumnya

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan apakah motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengintegrasikan pendekatan Ekonomi Syariah pada kajian kinerja karyawan di sektor

perkebunan. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait sistem motivasi, pembinaan disiplin, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja guna mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Prawirosentono berpendapat bahwa kinerja/*performance* yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. L. W Rue dan L. L Byars mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai “*the degree of accomplishment*” atau tingkat pencapaian hasil. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Basrowi & Dewi, 2024).

Schuller & Siusan dan Septiani menyatakan ada lima indikator kinerja, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama, sikap (Habaora *et al.*, 2021).

2.2 Motivasi

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melaksanakan suatu hal, dorongan tersebut timbul dari dalam diri maupun dari lingkungan tempat tinggal seseorang. Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motif juga diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif diartikan sebagai kondisi intern pada diri seseorang (kesiap-siagaan) (Hizbul Muflihini, 2024).

Dalam teorinya Abraham Maslow ini menyatakan bahwa, tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja sangat tergantung atau dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kebutuhan yang diharapkannya. Ini artinya jika seseorang itu mempunyai tingkat kebutuhan yang tinggi, maka hal ini akan memunculkan tingginya motivasi seseorang. Begitu juga sebaliknya, jika kebutuhan seseorang itu rendah, maka berarti seseorang itu memiliki motivasi yang rendah pula (Harahap, 2022).

Indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan (Adeina Sri Nining *et al.*, 2023).

2.3 Disiplin

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik

serta menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama (Basrowi & Dewi, 2024).

Menurut Rivai mengatakan indikator-indikator disiplin yaitu kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan yang Tinggi, bekerja dengan etika (Machfudoh, 2021).

2.4 Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Nitisemito dalam Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Khaeruman *et al.*, 2021).

Menurut Sedarmayanti indikator lingkungan kerja adalah pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, Pemilihan warna, area, kapasitas untuk bekerja, interaksi antar pegawai (Kuntadi & Cheria Puspita, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan instrument berupa kuesioner skala *likert*. Teknik analisa data menggunakan analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Instrumen

4.1.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas item pernyataan variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berdasarkan kuesioner yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keterangan
MOTIVASI KERJA (X1)			
X1.1	0,623	0,2075	Valid
X1.2	0,629	0,2075	Valid
X1.3	0,689	0,2075	Valid
X1.4	0,569	0,2075	Valid
X1.5	0,514	0,2075	Valid
X1.6	0,672	0,2075	Valid
X1.7	0,603	0,2075	Valid
X1.8	0,602	0,2075	Valid
DISIPLIN KERJA			
X2.1	0,768	0,2075	Valid
X2.2	0,689	0,2075	Valid
X2.3	0,692	0,2075	Valid

X2.4	0,711	0,2075	Valid
X2.5	0,709	0,2075	Valid
X2.6	0,727	0,2075	Valid
X2.7	0,757	0,2075	Valid
X2.8	0,735	0,2075	Valid
LINGKUNGAN KERJA			
X3.1	0,708	0,2075	Valid
X3.2	0,831	0,2075	Valid
X3.3	0,725	0,2075	Valid
X3.4	0,636	0,2075	Valid
X3.5	0,778	0,2075	Valid
X3.6	0,841	0,2075	Valid
X3.7	0,748	0,2075	Valid
KINERJA KARYAWAN			
Y1	0,514	0,2075	Valid
Y2	0,460	0,2075	Valid
Y3	0,726	0,2075	Valid
Y4	0,609	0,2075	Valid
Y5	0,610	0,2075	Valid
Y6	0,747	0,2075	Valid
Y7	0,685	0,2075	Valid
Y8	0,754	0,2075	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, menunjukan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruh indikatornya dinyatakan valid. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibanding dengan nilai r tabel. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0,2075 (nilai r tabel untuk $n = 64$). Karena memiliki koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrument dalam penelitian ini.

4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,761	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,868	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga, variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan layak untuk dijadikan alat ukur dalam suatu penelitian.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45713045
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.072
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: (Data Olahan SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.1.2.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.742	2.393		1.146	.256	
	Motivasi	.766	.098	.731	7.780	.000	.483 2.072
	Disiplin	-.028	.078	-.033	-.353	.725	.491 2.038
	Lingkungan Kerja	.196	.089	.211	2.216	.031	.470 2.127

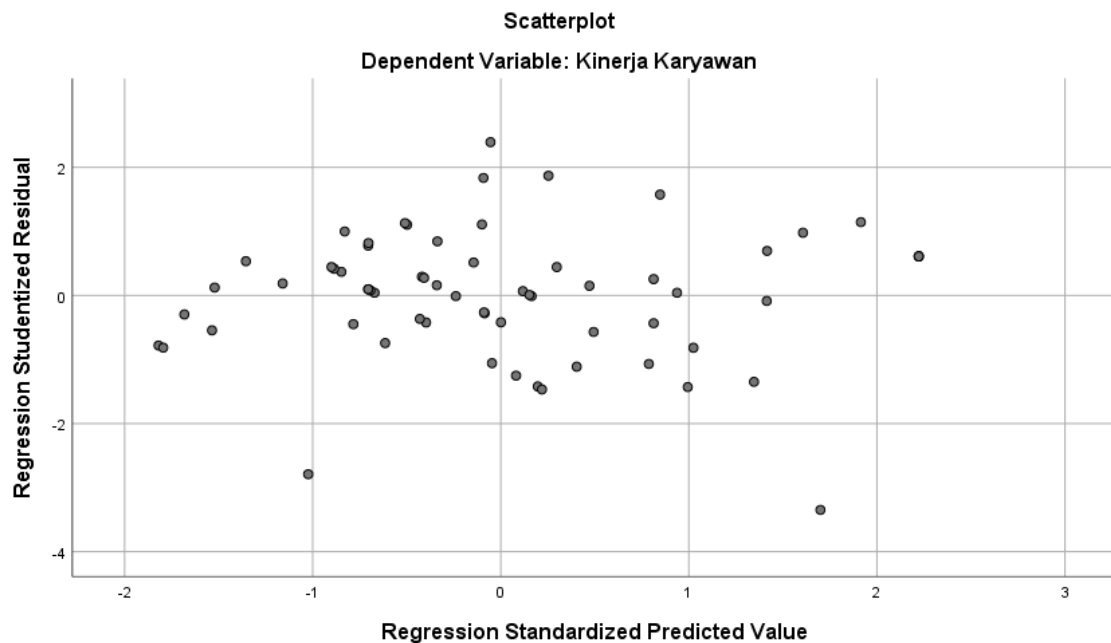
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Olahan SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai *VIF* dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Data Olahan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui hasil pengujian heteroskedastisitas dari pola scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar tidak memiliki pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Hasil Uji Linier Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.742	2.393			1.146	.256
	Motivasi	.766	.098	.731		7.780	.000
	Disiplin	-.028	.078	-.033		-.353	.725
	Lingkungan Kerja	.196	.089	.211		2.216	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Olahan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.742 + 0,766X_1 - 0,028X_2 + 0,196X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,742 menunjukkan bahwa jika semua variabel X bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,742.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa jika disiplin naik 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,766 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar -0,028 menunjukkan bahwa jika disiplin naik 1 satuan, kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,028 satuan.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja naik 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,196 satuan.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji T

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Coefficients^a

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.742	2.393		1.146	.256
	Motivasi	.766	.098	.731	7.780	.000
	Disiplin	-.028	.078	-.033	-.353	.725
	Lingkungan Kerja	.196	.089	.211	2.216	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Olahan SPSS 26)

4.1.4.2 Uji F

Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of		Mean		Sig.
		Squares	df	Square	F	
1	Regression	389.471	3	129.824	58.233	.000 ^b
	Residual	133.763	60	2.229		
	Total	523.234	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi

Sumber: (Data Olahan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.8, diperoleh nilai F hitung sebesar 58,233 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,000$. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.732	1.493

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Olahan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dilihat pada R Square sebesar 0,744 termasuk dalam kategori kuat, artinya model regresi ini memiliki daya prediksi yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama- sama mampu menjelaskan 74,4% variasi pada variabel kinerja karyawan, Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai thitung sebesar 7,780 yang jauh lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,670, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rania Xena Salsabila, Nia Meitisari, dan Lina Dameria Siregar yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Perdana (Salsabila *et al.*, 2025) Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan Abdul Basyid yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Konsistensi temuan ini lintas sektor baik pada sektor jasa maupun perkebunan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor kinerja yang bersifat universal dan relevan di berbagai konteks organisasi (Basyid, 2024).

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai thitung sebesar -0,353 yang lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,670, dengan nilai signifikansi sebesar 0,725 yang jauh di atas taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak. Temuan ini merupakan salah satu hasil yang menarik untuk dikaji lebih mendalam karena tidak sejalan dengan asumsi awal penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara teoritis, temuan ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan yang menjelaskan bahwa disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela. Selanjutnya Sabrina Shela Fatimah Zahra dan Sungkono yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sabrina Shela Fatimah

Zahra & Sungkono, 2024) serta penelitian Lili Sularmi, Feb Amni Hayati, dan Veritia yang menemukan pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Prima Soeka Buana Bekasi (Sularmi *et al.*, 2023). Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendy Tannady, Joseph MJ Renwarin dan Arief Nuryana menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini sangat mungkin dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, jenis industri, dan budaya organisasi yang berbeda. Pada industri manufaktur dan jasa yang lebih bergantung pada ketelitian dan ketepatan prosedur individu, disiplin kerja cenderung lebih berpengaruh dibandingkan pada sektor perkebunan yang sifat kerjanya lebih terstruktur dan diawasi secara kolektif (Tannady *et al.*, 2022).

Namun demikian, temuan ini tidak berarti bahwa disiplin kerja tidak penting bagi perusahaan. Rivai dalam Machfudoh mengemukakan bahwa disiplin kerja mencakup aspek kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja dengan etika. Aspek-aspek ini tetap menjadi pondasi operasional yang tidak boleh diabaikan. Dalam konteks PTPN IV Kebun Air Molek I yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit dengan proses produksi yang terikat pada siklus alam dan standar agrikultur yang ketat, kedisiplinan dalam kehadiran dan ketaatan standar kerja tetap merupakan prasyarat mutlak agar proses produksi berjalan lancar, meskipun secara statistik ia tidak berkontribusi langsung pada variasi kinerja individu.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai *t* hitung sebesar 2,216 yang lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,670, dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan. Secara teoritis, temuan ini selaras dengan konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi karyawan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lebih lanjut, temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leni Wijaya dan Khodijah Edimasjar yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siska Elmira dan Auliana dewi Tandika juga menemukan hal serupa pada karyawan Politeknik Keuangan Negara STAN, bahwa lingkungan kerja yang mendukung terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan yang konsisten ini memperkuat kesimpulan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan determinan penting kinerja yang berlaku lintas sektor organisasi (Aulianadewi Tandika, 2024).

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *F* hitung sebesar 58,233 yang jauh lebih besar dari nilai *F* tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,744 atau 74,4%. Angka ini menunjukkan bahwa secara bersama-

sama, variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 74,4% variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan di PTPN IV Kebun Air Molek I. Sementara sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja. Nilai R^2 sebesar 74,4% termasuk dalam kategori kuat, yang menandakan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki daya prediksi yang baik dan representatif dalam menggambarkan realitas di lapangan. Secara teoritis, pengaruh simultan ini mendukung pandangan Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari berbagai faktor yang bekerja secara sinergis, bukan hanya satu faktor tunggal. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Satriana Desmi, Muhammad Apis Daulay, dan Sonia Laila yang membuktikan bahwa motivasi kerja bersama variabel lain secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sugih Riesta Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Konteks wilayah yang sama Kabupaten Indragiri Hulu memperkuat relevansi dan generalisabilitas temuan ini bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kawasan tersebut, khususnya yang bergerak di sektor perkebunan (Satriana desmi, Muhammad Apis Daulay, 2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,780 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, disiplin kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -0,353 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,725 > 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,216 dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 58,233 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,744 menunjukkan bahwa sebesar 74,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dari ketiga variabel yang diteliti, motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pihak PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan atas prestasi kerja, karena motivasi terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu terus menjaga dan

meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, aman, dan produktif. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu melakukan pembinaan disiplin secara berkelanjutan guna menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Aulianadewi Tandika, S. E. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara Stan. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 2(3), 107–120. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3754>
- Basrowi, H., & Dewi, W. R. (2024). Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Harahap, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hizbul Muflihini, M. (2024). Motivasi Kinerja.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kuntadi, C., & Cheria Puspita, G. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pada Kementerian/Lembaga: Sistem Pengukuran Kinerja, Dukungan Organisasi dan Faktor Individual. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 189–192. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Machfudoh, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang). *Jurnal Manajemen*, 4(1), 17–28. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/Senmakombis/article/view/847>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Sabrina Shela Fatimah Zahra, & Sungkono. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Peng: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 92–97. <https://doi.org/10.62710/pbtwc016>
- Salsabila, R. X., Meitisari, N., & Siregar, L. D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Perdana. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI), 6(1), 81–89.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.5850>
- Satriana desmi, Muhammad Apis Daulay, S. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Riesta Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.
<https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Sularmi, L., Amni Hayati, F., & Veritia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880–887.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
<http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Wijaya Leni, E. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kesehatan Dan Pembangunan*, 15(2).
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>