



## Metadata

Title

LEVINA ZAHIRAH H. 212010200206 plagiasi

Author(s)

perpustakaan umsida

Coordinator






Yanti

Organizational unit

Perpustakaan

## Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		4
Paraphrases (SmartMarks)		59

## Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



## AI content detection

An integrated module of AI content search. Click on Details to know more about result and algorithm of search.

### AI probability coefficient



## Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JJM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JJM/article/download/1736/1473</a>	26	0.64 %

2	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	21	0.52 %
3	THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE (Case study of PT. Aneka Ilmu Semarang Section Printing) Widiartanto Widiartanto,Elisiana Fani Yuli, Nugraha Hari Susanta;	20	0.49 %
4	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	18	0.44 %
5	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	18	0.44 %
6	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	17	0.42 %
7	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	16	0.40 %
8	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	15	0.37 %
9	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	15	0.37 %
10	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	13	0.32 %

from RefBooks database (0.87 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
<b>Source: Paperity</b>			
1	THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE (Case study of PT. Aneka Ilmu Semarang Section Printing) Widiartanto Widiartanto,Elisiana Fani Yuli, Nugraha Hari Susanta;	25 (2)	0.62 %
2	PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA Yeremia Karundeng, Grace Rumimper, Jeaneta Rumerung;	5 (1)	0.12 %
3	PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BATAM Kepi Kusumayanti, Hakim Lukmanul, Ratnasari Sri Langgeng;	5 (1)	0.12 %

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Database Exchange Program (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Internet (16.76 %) 

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	221 (16)	5.46 %
2	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1091/7643/8374">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1091/7643/8374</a>	71 (7)	1.75 %
3	<a href="https://repository.mercubuana.ac.id/54844/1/43117210036-Alifa%20Mumtaz%20Alba%20Arsy%20Deas-%20%2001%20Cover%20-%20Alifa%20Deas.pdf">https://repository.mercubuana.ac.id/54844/1/43117210036-Alifa%20Mumtaz%20Alba%20Arsy%20Deas-%20%2001%20Cover%20-%20Alifa%20Deas.pdf</a>	38 (5)	0.94 %
4	<a href="https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/1546/2/Abstract.pdf">https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/1546/2/Abstract.pdf</a>	34 (4)	0.84 %
5	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/222/5/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/222/5/BAB%20IV.pdf</a>	27 (4)	0.67 %

6	<a href="http://repository.unwidha.ac.id:880/2967/1/Felix%20Fix.pdf">http://repository.unwidha.ac.id:880/2967/1/Felix%20Fix.pdf</a>	26 (4)	0.64 %
7	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/2708/1551">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/2708/1551</a>	26 (3)	0.64 %
8	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/84891-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepua.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/84891-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepua.pdf</a>	24 (3)	0.59 %
9	<a href="https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6239/4167">https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6239/4167</a>	22 (3)	0.54 %
10	<a href="http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-ln3fe36e146cfull.pdf">http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-ln3fe36e146cfull.pdf</a>	18 (2)	0.44 %
11	<a href="https://journal.mercubuana.ac.id/index.php/jfm/article/download/14415/pdf">https://journal.mercubuana.ac.id/index.php/jfm/article/download/14415/pdf</a>	18 (2)	0.44 %
12	<a href="https://ejurnal.undana.ac.id/JBM/article/download/8145/4140/">https://ejurnal.undana.ac.id/JBM/article/download/8145/4140/</a>	17 (2)	0.42 %
13	<a href="https://eprints.ums.ac.id/66425/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">https://eprints.ums.ac.id/66425/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	15 (2)	0.37 %
14	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/12225/1/ABSTRAK.pdf">http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/12225/1/ABSTRAK.pdf</a>	15 (2)	0.37 %
15	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/407090-pengaruh-beban-kerja-dan-gaji-terhadap-k-ba2d52ef.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/407090-pengaruh-beban-kerja-dan-gaji-terhadap-k-ba2d52ef.pdf</a>	15 (2)	0.37 %
16	<a href="https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/download/244/193/">https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/download/244/193/</a>	15 (2)	0.37 %
17	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3966/28139/31808">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3966/28139/31808</a>	12 (1)	0.30 %
18	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/24547/2/11710043_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/24547/2/11710043_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf</a>	12 (1)	0.30 %
19	<a href="http://repo.poltekkesdepkes-sby.ac.id/6869/6/6.%20ABSTRAK.pdf">http://repo.poltekkesdepkes-sby.ac.id/6869/6/6.%20ABSTRAK.pdf</a>	11 (1)	0.27 %
20	<a href="https://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen/article/download/30894/17464">https://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen/article/download/30894/17464</a>	10 (2)	0.25 %
21	<a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/684/649/2625">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/684/649/2625</a>	10 (1)	0.25 %
22	<a href="https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/sscj/article/view/1073">https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/sscj/article/view/1073</a>	8 (1)	0.20 %
23	<a href="https://journal.yrpkpu.com/index.php/msej/article/download/4133/2377">https://journal.yrpkpu.com/index.php/msej/article/download/4133/2377</a>	8 (1)	0.20 %
24	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id/5926/3/b219411322.pdf">http://repository.teknokrat.ac.id/5926/3/b219411322.pdf</a>	5 (1)	0.12 %

### List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

**Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Perkebunan Surabaya

The Influence of **Motivation**, **Discipline** and **Work Environment on the Performance** of Surabaya Plantation **Employees**

Levina Zahirah Hidayati  
212010200206

Dosen Pembimbing  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Dosen Penguji 1  
Sumartik S.E., M.M

Dosen Penguji 2  
.....

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** PERKEBUNAN SURABAYA  
THE INFLUENCE OF MOTIVATION, **DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF** SURABAYA PLANTATION  
EMPLOYEES

**Abstract, This study aims to analyze** and describe in depth the influence of motivation, **discipline, and work environment on employee performance** at PT. Kebun Sayur Surabaya. The source **of the problem in this study** lies in the existing Human Resources and has an impact on the performance produced, so that it can be proven as the main factor that can be the reason for the employee's performance to increase. **This study uses a quantitative approach** method, using data collected through questionnaires and processed using the SmartPLS 3.2.8 program. **The population in this study were all employees of PT.** Kebun Sayur Surabaya **with a total of 147 employees. the sampling technique used was total sampling** where all employees were samples. **The results of this study indicate that motivation, discipline and work environment have a significant positive effect on employee performance.**  
**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance**

Abstrak, Riset **ini bertujuan untuk menganalisis dan** mendeskripsikan secara mendalam **pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan** di PT. Kebun Sayur Surabaya. **Sumber permasalahan pada penelitian ini terletak pada Sumber Daya Manusia yang ada dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan, sehingga dapat dibuktikan sebagai faktor utama yang dapat menjadi alasan** kinerja karyawan tersebut meningkat. **Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan** menggunakan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan **diolah menggunakan program SmartPLS 3.2.8. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan** PT. Kebun Sayur Surabaya dengan jumlah 147 Karyawan. teknik sampling yang digunakan yakni total sampling yang mana seluruh karyawan menjadi sampel. Hasil dari **penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja** karyawan.

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

## 1. PENDAHULUAN

PT. Kebun Sayur Surabaya menjadi perusahaan yang berfokus pada bidang sektor pertanian khususnya perkebunan. Yang mana sektor pertanian menjadi salah satu sektor terbesar yang menjadi lapangan pekerjaan masyarakat Indonesia, berdasarkan data BPS (2023) [1] sebanyak 9,51% masyarakat pada usia 15-24 tahun, 72,78% masyarakat pada usia 25-59 tahun dan 17,72% masyarakat usia 60 tahun keatas yang bekerja di sektor pertanian khususnya perkebunan[1]. Dengan berjalannya waktu dan semakin meningkatnya jumlah penduduk Indonesia yang mencapai angka 273 juta penduduk dengan persentase peningkatan 1,25% tiap tahunnya.

Salah satu sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam berjalannya suatu perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja (job performance) menjadi suatu hal nyata dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap tugas diperusahaan. Kinerja juga merupakan prestasi seorang karyawan dalam sebuah organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan[2]. Disiplin kerja yang perlu ditingkatkan agar produktivitas PT. Kebun Sayur Surabaya terus berkembang dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mulai dari kebersihan tempat kerja, penerangan serta fasilitas yang harus didapatkan oleh para karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya.

Setiap karyawan memiliki motivasinya tersendiri untuk terus melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Yang mana motivasi sendiri adalah suatu bentuk dorongan kepada seseorang untuk terus melaksanakan tugas dan pekerjaannya[3]. Motivasi sangat diperlukan untuk mendukung perilaku para karyawan dan organisasi agar giat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang timbul dari luar maupun dalam diri karyawan menciptakan suatu prestasi yang dihasilkan dari kinerjanya. (Handoko dan Rambe, 2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal yang harus ada dalam suatu organisasi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi[3].

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menghasilkan sayuran dan buah yang berkualitas tinggi, tentunya PT. Kebun Sayur Surabaya harus memperhatikan terlebih dahulu sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Dimana seseorang yang bekerja tersebut dengan susah payah, konsisten, memiliki kewajiban serta memiliki jiwa disiplin tinggi terhadap kewajiban dan pekerjaan yang diberikan, dan berujung dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja instansi[4]. Yang mana disiplin itu sendiri merupakan setiap persorangan dan juga sekumpulan orang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan langkah kreatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan jika tidak ada "perintah". Dan disiplin kerja adalah penerapan pengelolaan yang ditujukan mempertahankan dan melaksanakan peraturan organisasi[5].

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi, suasana, dan elemen-elemen di sekitar tempat dimana seorang maupun kelompok itu bekerja[6]. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni fisik dan non fisik. **Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang** mempunyai bentuk nyata di **tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tak langsung.** Sedangkan **lingkungan kerja non fisik merupakan** suatu keadaan dimana **hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan[7]. Lingkungan kerja merupakan salah satu pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan, karena lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan[8].**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pentingnya motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya guna terwujudnya visi dan misi perusahaan. Semakin meningkatnya disiplin karyawan dalam bekerja menjadikan PT. Kebun Sayur Surabaya semakin kuat dalam menghadapi persaingan dunia bisnis. Dengan terciptanya konsistensi karyawan yang tetap menjunjung dan meningkatkan kualitas kerjanya dapat mendukung dan meningkatkan mutu perusahaan dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi tugas penting bagi sebuah pimpinan perusahaan, sebab keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan tergantung pada sumber daya manusia didalamnya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perbedaan responden yang mana kinerja pada penelitian [9] menggunakan responden tenaga medis atau layanan, berbeda dengan penelitian ini yang berfokus kepada tenaga kerja produktif. Perbedaan dalam standart kerja inilah yang menjadi gap research penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan celah pada penelitian sebelumnya dengan menggunakan kinerja karyawan perkebunan di wilayah Surabaya. Perbedaan yang juga menjadi celah penelitian sebelumnya [2] menggunakan teknik sampling probability proposional dalam pengambilan sampel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan pengumpulan data diperoleh dari hasil perhitungan kuisioner yang menggunakan skala likert. Pengembangan selanjutnya terdapat pada indikator variabel, pada penelitian sebelumnya [2],[9] tidak disebutkan apa saja indikator yang terdapat disetiap variabelnya. Namun dipenelitian ini akan dikembangkan dan dispesifikasikan apa saja indikator yang ada dalam variabel. Perbedaan lain yang menjadi celah penelitian ini yakni pada penelitian sebelumnya[10] menggunakan program SPSS Statistical Package for the Social Sciences dalam pengolahan datanya. Sedangkan dalam

penelitian ini menggunakan SmartPLS.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

1. Motivasi merupakan kemauan yang timbul dari karyawan yang disebabkan ketertarikan dan terinspirasi untuk melakukan kegiatan[11]. Motivasi yakni dorongan atau keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi di lingkungan kerjanya[12]. Motivasi kerja juga berarti dorongan dari diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda tiap karyawan [13]. Motivasi kerja yang kurang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas perusahaan.
  2. Adapun beberapa indikator yang mendukung motivasi kerja itu sendiri [12]:
    1. Achievement (Penghargaan): apresiasi yang diberikan kepada karyawan dengan menuangkan ide kreatif dan kemampuannya didalam pekerjaan.
    2. Recognition (Pengakuan): penetapan karyawan dari perusahaan untuk mendapatkan penghargaan dan meningkatkan status individunya.
    3. The work it self (Pekerjaan itu sendiri): pekerjaan yang dipegang oleh karyawan yang memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan tersebut.
    4. Responsibility (Tanggung jawab): beban pekerjaan karyawan yang harus dituntaskan.
    5. Advancement (kemajuan): upaya atasan untuk melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan pengetahuan.
    6. The possibility of growt (Pengembangan potensi individu): upaya untuk mengembangkan keterampilan teknis, pengetahuan teoritis, interpretasi konseptual, serta nilai moral dari para karyawan dengan program pendidikan dan pelatihan.
- Motivasi kerja akan terbentuk ketika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan bidang yang dikuasai dan memiliki tujuan untuk melakukan pekerjaannya[14]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya penelitian [3];[10];[14]. Namun dalam penelitian lain menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan[15].

### Disiplin Kerja

1. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk taat aturan dan norma yang dijalankan dalam sebuah perusahaan[16]. Disiplin kerja berarti memperbaiki prosedur bawahan yang dilakukan oleh perusahaan karena melanggar aturan yang ada[4]. Disiplin kerja merupakan mematuhi, menaati dan menghargai peraturan perusahaan yang menghasilkan kinerja, mutu, kualitas kerja yang baik[17]. Indikator disiplin kerja merujuk pada [18] antara lain:
    1. Kehadiran: keberadaan karyawan ditempat kerja.
    2. Penggunaan waktu secara efektif: pemanfaatan waktu yang dilakukan oleh karyawan secara produktif.
    3. Ketaatan pada peraturan instansi: rasa disiplin para karyawan diperusahaan.
    4. Tingkat kewaspadaan: kesiapan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
    5. Bertanggung jawab: kewajiban yang harus dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- Kedisiplinan dalam bekerja menjadi pondasi utama dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena yang menjadi sebab utama kualitas kinerja karyawan[4]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, antara lain [5];[4];[16]. Dan penelitian lain [17] menyebutkan **bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

### Lingkungan Kerja (X3)

1. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar **karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja** [8]. Lingkungan kerja merupakan tempat yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa puas dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaan[19]. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja bersama dengan unsur budaya, fisik dan sosial disuatu tempat [6]. Beberapa indikator lingkungan kerja antara lain[6]:
    1. Penerangan: cahaya yang masuk yang membantu karyawan dalam pekerjaannya.
    2. Suhu udara: peredaran udara yang baik.
    3. Suara bising: suara yang menghalangi operasional kerja.
    4. Tata letak atau ruang gerak: jarak ruang kosong untuk bergerak.
    5. Keamanan dan hubungan tenaga kerja: **lingkungan kerja yang mendukung baik materi dan** nonmateri.
- Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya[20]. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja akan menularkan kinerja karyawan, diantaranya [8];[7];[20];[6]. Sedangkan dalam penelitian ini [21] menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

### Kinerja Karyawan

1. Kinerja (job performance) adalah tindakan nyata yang dihasilkan oleh karyawan dari kualitas hingga kuantitas tanggung jawab yang diberikan[16]. Kinerja karyawan merupakan sikap nyata yang dilakukan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan pada tempat kerjanya[9]. Kinerja karyawan juga berarti keseluruhan hasil karyawan selama periode karyawan bertugas dengan perbandingan standar pekerjaan dan target yang telah disepakati bersama perusahaan[22].
2. Adapun indikator kinerja karyawan itu sendiri[23]:
  1. Kualitas: tingkat keunggulan dan potensi karyawan.
  2. Kuantitas: jumlah output yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
  3. Efisiensi: kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.
  4. Disiplin kerja: bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku.
  5. Inisiatif: tindakan karyawan tanpa diberi arahan.
  6. Ketelitian: keakuratan hasil tugas yang diberikan dengan aslinya.
  7. Kepemimpinan: kemampuan karyawan dalam mengkoordinasikan tugas yang diberikan.
  8. Kejujuran: sikap tidak curang karyawan.
  9. Kreativitas: kemampuan karyawan membuat suatu hal baru.

## METODE PENELITIAN

1. **Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** di PT. Kebun Sayur Surabaya. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang

bersifat ilmiah dan objektif, di mana data yang dihasilkan berupa skor dan angka atau pernyataan yang kemudian dianalisis secara statistik. Metode penelitian yang diimplementasikan dalam penelitian ini merupakan metode penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya sejumlah 147 responden. Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini di Jl. Gayung Kebonsari Xi/15, Surabaya. Teknik sampel yang digunakan dalam pengutipan sampel dalam penelitian ini yakni total sampling. Sampel sendiri merupakan total dan idiosinkrasi yang dimiliki oleh populasi tersebut[24].

2. Sumber evidensi dalam penelitian ini dihasilkan dari data primer dan sekunder. Yang mana data primer didapatkan dari sumber pertama yakni karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya itu sendiri dengan pengisian kuisisioner yang kemudian disebut dengan responden, serta data sekunder merupakan data yang mendukung dari jurnal maupun buku dan media yang relevan terhadap topik penelitian[25]. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.2.8. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengukuran model (Outer model) dan pengukuran struktural model (Inner model).

3.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.

##### 6. Analisis Deskriptif

7. Gambaran deskriptif dimanfaatkan untuk mengetahui gambaran jawaban responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada setiap unsur dalam masing-masing variabel.

8. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

9. Identitas responden menurut jenis kelamin dapat dilihat di tabel 1, terlihat bahwa dari 147 responden menunjukkan bahwa :

10. Tabel SEQ Tabel \\* ARABIC 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

11. Sumber: data diolah

12. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sekitar 87 responden berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 60 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perkebunan di Surabaya memiliki selisih responden laki-laki dan perempuan yang tidak terlalu jauh.

13.

14. Deskripsi responden berdasarkan kelompok usia.

15. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan kelompok usia disajikan pada tabel 2:

16. Tabel SEQ Tabel \\* ARABIC 2 karakteristik responden berdasarkan kelompok usia

17. Sumber : data diolah

18. Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa karakteristik responden pada usia 15-20 tahun memiliki jumlah 10 responden, usia 21-30 tahun 64 responden, usia 31-40 41 tahun, 41-50 tahun 24 responden dan responden dengan usia diatas 50 tahun dengan jumlah 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak terdapat pada responden dengan rentang usia 21-30 tahun dengan jumlah 64 responden.

19.

20. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

21. Deskripsi idiosinkrasi responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel 3:

22. Tabel SEQ Tabel \\* ARABIC 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

23. Sumber : data diolah

24. Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden pendidikan terakhir SD hanya 1 responden, SMP 14 responden, SMA/SMK 81 responden, D3 12 responden dan S1 39 responden, dan dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi perkebunan Surabaya terdapat pada pendidikan terakhir di SMA/SMK sebanyak 81 responden.

25.

26. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

27. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerjanya disajikan pada tabel 4:

28. Tabel SEQ Tabel \\* ARABIC 4 karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja

29. Sumber : data diolah

30. Berdasarkan tabel 4 diketahui karakteristik responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 43 responden, lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 62 responden dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 42 tahun. Responden yang mendominasi dengan banyaknya responden 62 yakni dengan rentan waktu 6-10 tahun bekerja.

31.

32. Deskripsi responden berdasarkan status pekerjaan.

33. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pekerjaan disajikan pada tabel 5:

34. Tabel SEQ Tabel \\* ARABIC 5 karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan.

35. Sumber : data diolah

36. Berdasarkan tabel 5 diketahui karakteristik responden dengan status pekerjaan sebagai karyawan tetap sebanyak 87 responden, karyawan kontrak 22 responden, karyawan lepas 17 responden, karyawan borongan 3 responden serta karyawan magang 18 responden. Yang memiliki jumlah paling banyak dari karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan yakni karyawan tetap dengan 87 responden.

37.

38.

39.

40.

41.

42.

43.

44.

45.

46.

47.

48. Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

49. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Pengujian Outer Model dimulai dengan menjalankan PLS Algorithm yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini. Hasil output dari analisis tersebut kemudian dievaluasi melalui model pengukuran (outer model) dengan menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

50.

51.

52.

53. Hasil Pengujian Convergent Validity

54. Convergent Validity (Validitas Konvergen) pada model penskalaan dengan indikator reflektif berdasarkan loading factor. Dengan nilai loading factor lebih dari 0,7 dianggap sebagai ukuran yang ideal atau valid untuk menunjukkan indikator yang dapat diandalkan dalam mengukur suatu konstruk, nilai 0,5 - 0,6 masih dapat diterima sebagai indikator yang cukup memadai, namun jika dengan nilai **dibawah 0,5** perlu **dikeluarkan dari model. Berdasarkan kalkulasi data menggunakan Algorithm PLS, maka nilai loading factor ditampilkan dalam tabel** dibawah ini:

55. Tabel 6 Loading Factor

56. Sumber : Hasil output SmartPLS

57. Hasil loading factor yang ditunjukkan tabel 11, membuktikan bahwa seluruh nilai loading faktor yang telah dihitung diatas 0.7 memiliki kevalidan data yang dapat digunakan untuk riset berikutnya dan telah terpenuhi. **Untuk memenuhi konvergen perlu adanya nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk. Nilai AVE dari hasil PLS Algorithm** disajikan sebagai berikut:

58. Tabel 7 Nilai AVE (Average Variance Extracted)

59. Sumber : Hasil Output SmartPLS.

60. Dari tabel 7 **menunjukkan nilai AVE dari masing-masing konstruk berada diatas 0.5 (>0.5). dapat disimpulkan bahwa convergent validity dari data memiliki validitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut.**

61.

62.

63.

64. Hasil Pengujian Validitas Deskriminan

65. Validitas diskriminan dari **indikator reflektif dapat dilihat pada nilai cross loading antara indikator dengan konstraknya.** Dan disajikan dalam tabel berikut :

66. Tabel 8 Nilai AVE (Average Variance Extracted)

67. Sumber : Hasil output SmartPLS

68.

69. Hasil Pengujian Reliabilitas

70. Pengukuran reliabilitas model digunakan sebagai pengujian sejauh mana suatu konstruk dapat diandalkan atau konsisten dalam pengukurannya. Pengujian ini dilakukan guna membuktikan akurasi, konsistensi serta ketepatan instrumen dalam pengukuran konstruk. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi alat pengukuran dalam gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas pada penelitian dapat melalui nilai cronbach's alpha serta nilai composite reliability. Disajikan dalam tabel berikut :

71. Tabel 9 pengujian reliabilitas

72. **Sumber : Hasil output SmartPLS**

73. Dari **tabel. 9 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha** dan nilai composite reliability untuk setiap variabel diatas 0.70 yang menunjukkan dari setiap variabel konstruk telah reliabel **atau valid dalam penelitian ini.**

74.

75.

76.

77.

78.

79.

80. Hasil Pengujian Multikolinearitas

81. **Uji multikolinearitas memiliki tujuan menguji adanya korelasi antara variabel independen. untuk mendeteksi suatu indikator mengalami multikolinearitas dengan dilakukan dengan melihat nilai Varian Inflation Factor (VIF),** disajikan dalam tabel berikut :

82. Tabel 10 Uji Multikolinearitas

83. **Sumber : Data diolah 2024**

84. **Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa tidak mengalami multikolinearitas antar variabel independen. hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang kurang dari 5, sesuai dengan batasan yang direkomendasikan dalam metode PLS.**

85.

86. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

87. Hasil Pengujian R-Square

88. **Uji R Square** digunakan untuk **menjelaskan** pengaruh variabel **laten** oksogen **terhadap variabel laten endogen** yang memiliki pengaruh substantif. **Hasil proses PLS Algorithm untuk nilai R Square dapat dilihat sebagai berikut :**

89. **Tabel 11 Uji R-Square**

90. Sumber : Data diolah 2024

91. Nilai R-Square = 0.727 berarti hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah kinerja karyawan sebesar 72,7% sisanya 27,3 % dipengaruhi variabel lain (selain motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) yang belum masuk kedalam model dan error.

92.

93.

94.

95.

96.

97. Uji Hipotesis

98. Berdasarkan hasil uji signifikan weight, dapat menjawab hipotesis dari T-Statistik atau P-Value dapat diterima atau ditolak. Jika **T-Statistik > 1.96 atau nilai P-value < 1.96 atau nilai P-Value < 0.05, maka hipotesis ditolak.**

99. Tabel 12 Uji Hipotesis

100. Sumber : Data diolah 2024

101. X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y diterima karena memiliki T-Statistik > 1.96 sebesar 3.019 **dan nilai P-Value < 0.05 yaitu** 0.003. **dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap** kinerja karyawan.

102.

103. X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y **diterima karena** memiliki T-statistik > 1.96 yaitu 2.888 **dan nilai P-Value < 0.05 yaitu** 0.004. **dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap** kinerja karyawan.

104.

105. X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y **diterima karena** memiliki T-statistik > 1.96 yaitu 4.198 **dan nilai P-Value < 0.05 yaitu** 0.000. **dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap** kinerja karyawan.

106.

107. Pembahasan

108. **H 1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja** Karyawna

109. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [12] bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi di lingkungan kerjanya. Yang mana membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya dukungan internal maupun eksternal dari perusahaan maka karyawan akan terdorong untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

110. Motivasi kerja sendiri memiliki beberapa indikator yakni Responsibility (Tanggung jawab), Advancement (Kemajuan), The possibility of growth (Pengembangan potensi individu). Kontribusi terbesar dari beberapa indikator tersebut adalah indikator Advancement (Kemajuan). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang telah dilakukan oleh C. Carolin dan D. R. Rahadi[3], H. Faiha, P. Fannya dan D.H. Putra[10], D.S.P Mariani dan V. Firdaus[14] yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya bahwa jika motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan **berjalan dengan baik maka kinerja karyawan** dapat terus meningkat. Namun, penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh S. Okky, B. Batubara dan S. Sari[15] yang menyebutkan bahwa, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

111.

112. **H 2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

113. Berdasarkan penelitian ini, membuktikan **bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.** hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [17] bahwa disiplin kerja merupakan mematuhi, menaati dan menghargai peraturan perusahaan yang menghasilkan kinerja, mutu, kualitas kerja yang baik. Yang berarti bahwa dengan adanya peraturan yang ditetapkan di perusahaan akan dijadikan sebagai acuan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang diberlakukan, dan peraturan yang diberikan oleh PT. Kebun Sayur Surabaya sudah berjalan dengan baik yang menghasilkan karyawan menaati segala peraturan dan berdampak terhadap kerjanya, hal tersebut dibuktikan dari jawaban pernyataan kuesioner yang disebar yang memperoleh skor mayoritas empat dan lima untuk kepatuhan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

114. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yakni penggunaan waktu secara efektif, ketaatan para peraturan instansi, tingkat kewaspadaan, bertanggung jawab. Kontribusi terbesar dari beberapa indikator tersebut adalah ketaatan pada peraturan instansi. Hal ini didukung oleh responden yang setuju pernyataan bahwa karyawan menjaga etika kerjanya dengan baik sesuai dengan standar perusahaan dan mengikuti semua prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. **Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** B. J. Onsardi[5], Gito Septa putra dan Jhon Fernos[4], F. T. Wanta, I. Trang dan R. N. Taroreh[16] yang menunjukkan bahwa **variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** Raymond, L.S Dian, D. P. Anggita, I. Mohammad Gita dan S. Jontro[17] yang menyatakan **bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

115.

116. **H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

117. Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebun Sayur Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [19] bahwa lingkungan kerja merupakan tempat yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa puas dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaan. Di lingkungan PT. Kebun sayur surabaya memiliki lingkungan kerja yang sangat nyaman dan aman mulai dari fasilitas, sarana dan prasana, tata letak peralatan perkebunan yang tertata rapi dan dengan kualitas yang baik yang diberikan untuk karyawannya hingga lingkungan kerja yang suportif dan hal tersebut tentunya mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin membaik.

118. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yang mendukung yakni penerangan, tata letak atau ruang gerak, keamanan dan hubungan tenaga kerja. Kontribusi yang paling besar dari beberapa indikator lingkungan kerja yakni tata letak atau ruang gerak dan keamanan dan hubungan kerja. Hal tersebut didukung dengan jawaban responden yang setuju bahwa tata letak peralatan ditempat kerja memungkinkan untuk bergerak secara leluasa, serta hubungan karyawan yang sangat suportif dan mendukung. **Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** I. Malikhah, D. Yulis Wulandari, dan Yolanda Nst[8], Orien Mulya Dwi Pramesti, Vera Firdaus, Dewi Andriani[6], K. Yuliantari dan I. Prasasti[7], Y. Soejarminto dan R. Hidayat[20] yang menyatakan **bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian** terdahulu yang dikemukakan oleh I. Novitasari dan N. Setiawan[21] yang menyatakan **bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

119.

120. KESIMPULAN

121. **Berdasarkan hasil dari penelitian ini** dapat diketahui bahwa dinamika kinerja karyawan dipengaruhi oleh **motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.** Ditemukan bahwa motivasi kerja sebagai evaluasi positif atau negatif terhadap pekerjaan yang karyawan



selesaikan, serta menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya cenderung menunjukkan bahwa motivasi yang didapat dari atasan cukup tinggi, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian hasil target yang tinggi. Motivasi yang berasal dari internal maupun eksternal memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan.

122.

123. UCAPAN TERIMA KASIH

124. Penulis menyampaikan terima kasih kepada **Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial (FBHIS), dan program studi Manajemen.**

125.

126.

127.

128.

129.

130.

131.

132.