



PENGARUH DISCIPLINE PREVENTIF DAN WORK ENVIRONMENT CONDITIONS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Nathanael Nababan¹, Lokot Muda Harahap²

^{1,2}Universitas Negeri Medan

nathanaelnababan002@gmail.com, lokotmuda14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh discipline preventif dan work environment terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kurangnya tanggung jawab, keterlambatan pekerjaan, dan ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan populasi sebanyak 65 karyawan di bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen, dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu discipline preventif dan work environment, secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 89% dari variansi kinerja karyawan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan pentingnya meningkatkan kedisiplinan preventif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendorong produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk memperkuat aturan disiplin dan memperbaiki fasilitas kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Discipline Preventif, Work Environment, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam keberhasilan organisasi. Selain modal dan teknologi, kualitas SDM yang mampu mengelola kedua faktor tersebut menjadi kunci pencapaian visi dan misi organisasi. SDM yang bermutu ditandai dengan pemahaman yang luas, kemampuan adaptasi, disiplin, motivasi kerja, serta kondisi fisik dan mental yang baik. Semua aspek ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, tanpa dukungan pengembangan diri yang berkelanjutan, karyawan dapat menghadapi tantangan yang berdampak pada kinerja mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi penting untuk memastikan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. MSDM mencakup proses perencanaan, pengoperasian, pengawasan, hingga evaluasi untuk meningkatkan kualitas SDM. Dalam konteks ini, PT Perkebunan Nusantara IV (Persero), salah satu BUMN yang bergerak di bidang perkebunan dengan produk unggulan seperti kelapa sawit, karet, teh, dan kopi, memprioritaskan pengembangan organisasi, budaya kerja yang baik, dan peningkatan kinerja karyawan sebagai bagian dari upaya mencapai misinya.

Namun, hasil survei awal di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kecenderungan bekerja sendiri tanpa kolaborasi dengan rekan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa beberapa karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga hasil kerja tidak memenuhi standar perusahaan. Masalah ini menunjukkan perlunya strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja, khususnya disiplin preventif, bertujuan untuk mencegah pelanggaran dengan mendorong karyawan mematuhi pedoman kerja. Disiplin ini penting untuk menciptakan keteraturan dan produktivitas dalam organisasi. Namun, hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan masih rendah. Beberapa karyawan terlambat masuk kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan hasil pekerjaan belum memenuhi standar perusahaan. Jika masalah ini tidak segera diatasi, dapat memicu konflik yang berkepanjangan dalam organisasi.

Selain disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti tata ruang yang memadai, suhu yang sesuai, pencahayaan yang baik, dan hubungan antarpegawai yang harmonis, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, hasil survei menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan masih belum optimal. Tata ruang kantor yang sempit, suhu udara yang sering terasa gerah, serta kurangnya fasilitas kerja yang memadai menjadi kendala yang mengganggu kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh discipline preventif dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan.

2. Kajian Pustaka

A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gary Dessler, kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas sesuai tujuan industri, sementara Robert Kreitner dan Angelo Kinicki menambahkan bahwa kinerja mencakup tindakan dan hasil kerja yang mendukung pencapaian organisasi. Nurjannah et al. menyebutkan bahwa kinerja adalah output kerja individu yang mencerminkan pencapaian tujuan dan standar yang ditetapkan. Secara umum, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat antusiasme dan efektivitas individu dalam menjalankan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagaimana diidentifikasi oleh Stephen P. Robbins. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan penghargaan, keseimbangan kerja-hidup, tuntutan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan ketepatan pekerjaan. Motivasi menjadi elemen penting untuk meningkatkan kinerja melalui pengakuan, akuntabilitas, dan peluang pengembangan. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga berperan besar dalam memberikan kesempatan belajar untuk meningkatkan keterampilan. Kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi suasana kerja, sedangkan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan penghargaan dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, beban kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan individu juga menjadi faktor yang signifikan. Pengelolaan faktor-faktor ini secara efektif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Tujuan dari kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Suyuti, adalah membantu manajer membuat keputusan terkait SDM, meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan, serta mendukung pengembangan karier. Evaluasi kinerja juga memiliki manfaat yang lebih luas seperti menilai pencapaian tujuan dan sasaran, mengevaluasi rencana dan penyimpangan hasil, mengidentifikasi tantangan dalam implementasi kinerja, dan memastikan sistem penilaian serta pembinaan berjalan efektif, sebagaimana diungkapkan oleh Nabila & Syarvina.

Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kolaborasi. Kualitas kerja mencakup ketepatan waktu, akurasi, dan kepatuhan terhadap standar kerja, sedangkan kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target. Pengetahuan mencerminkan kemampuan karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sedangkan kolaborasi menunjukkan kemampuan bekerja sama dengan tim dan membantu rekan kerja. Maryati juga menambahkan bahwa akuntabilitas, pelaksanaan tugas tanpa kesalahan, dan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan instruksi menjadi indikator penting lainnya dalam menilai kinerja karyawan.

B. Discipline Preventif

Disiplin kerja adalah sikap patuh, tekun, dan bertanggung jawab terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Ramon (2019), disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, sedangkan Agustini (2023) menyebutnya sebagai upaya meningkatkan kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Bariyah et al. (2021) menambahkan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk menaati aturan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, disiplin kerja menjadi landasan penting dalam menjalankan tugas secara konsisten, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif bertujuan mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan secara sukarela, dengan menekankan pembentukan kebiasaan disiplin dalam diri karyawan melalui motivasi dan kepemimpinan yang baik. Sementara itu, disiplin korektif bertujuan memperbaiki pelanggaran disiplin melalui sanksi atau hukuman yang sesuai, sehingga karyawan dapat kembali mematuhi aturan organisasi secara konsisten.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi discipline preventif, di antaranya adalah kompensasi yang adil, keteladanan pimpinan, aturan yang jelas, keberanian pimpinan dalam menegakkan aturan, pengawasan yang baik, dan perhatian kepada karyawan. Kompensasi yang memadai membuat karyawan merasa dihargai sehingga lebih patuh terhadap aturan. Keteladanan pimpinan juga menjadi kunci, karena pemimpin yang disiplin memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Selain itu, keberadaan aturan tertulis yang jelas, keberanian pemimpin dalam menegakkan aturan, serta pengawasan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Perhatian terhadap kebutuhan dan keluhan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan mereka.

Tujuan utama discipline preventif adalah memastikan karyawan mematuhi semua aturan, bekerja secara efisien, dan membantu perusahaan mencapai tujuan jangka pendek maupun panjang. Manfaatnya meliputi terciptanya ketertiban, peningkatan efisiensi kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Dengan disiplin yang baik, perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Indikator discipline preventif meliputi kepatuhan terhadap peraturan, penyelesaian tugas tepat waktu, efektivitas kerja, dan ketaatan pada jadwal. Selain itu, pemahaman karyawan terhadap norma dan standar perusahaan, keterlibatan mereka dalam penyusunan aturan, serta penerapan aturan yang bersifat positif dan menyeluruh juga menjadi elemen penting. Disiplin yang efektif membutuhkan dukungan sistem penghargaan, hukuman yang tepat, serta fasilitas kerja yang memadai untuk memaksimalkan tingkat ketaatan karyawan.

C. Work Environment

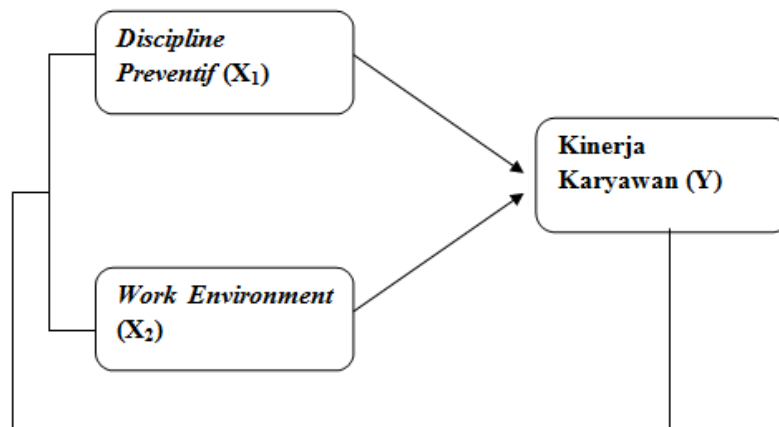
Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Menurut Conie Nopinda Br. Sitepu dan Noni Yusnita Br. Surbakti (2022), lingkungan kerja mencakup segala

sesuatu di sekitar karyawan yang berdampak pada kinerja mereka, seperti kebersihan, suasana kerja, hingga musik. Anorogo dan Widiyanti juga mengartikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang dialami karyawan yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung tugas dan tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti yang diungkapkan Alkalah (2019). Faktor-faktor tersebut meliputi faktor personal, seperti keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen karyawan; kepemimpinan, yaitu kemampuan manajer untuk membimbing dan menginspirasi karyawan; tim kerja, yang mencakup motivasi, dukungan, dan rasa saling percaya antara anggota tim; sistem kerja, termasuk infrastruktur, prosedur, dan budaya perusahaan; serta faktor situasional, seperti tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Selain itu, Laksmi (2021) menambahkan bahwa kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ventilasi, keselamatan kerja, dan fasilitas kantor juga berperan penting dalam memengaruhi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan. Menurut Afrian (2021), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, efisiensi, dan kualitas tugas yang diselesaikan sesuai standar. Selain itu, Marisyah (2022) menyoroti manfaat lingkungan kerja yang baik, seperti meningkatnya hasil kerja akibat berkurangnya hari kerja yang hilang, kualitas dan efisiensi kerja yang lebih baik, biaya asuransi serta medis yang lebih rendah, fleksibilitas yang lebih tinggi, dan reputasi perusahaan yang lebih baik sehingga menarik lebih banyak karyawan berkualitas.

Indikator lingkungan kerja menurut Ginting & Syamsuri (2021) meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, kebersihan, ketenangan, dan keselamatan tempat kerja. Sementara itu, Budiasa (2019) menambahkan bahwa suasana kerja, keharmonisan hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas dan perlengkapan kerja juga menjadi indikator penting. Penyediaan fasilitas yang memadai, seperti mesin dan alat kerja, memudahkan pekerjaan karyawan dan mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mendukung tercapainya tujuan perusahaan.



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian yang diajukan:

- H1: Discipline Preventif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Regional I Bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen Medan.
- H2: Work Environment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Regional I Bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen Medan.
- H3: Discipline Preventif dan Work Environment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Regional I Bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen Medan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero), yang berlokasi di Jl. Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, pada bulan Desember 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di PTPN IV Regional I Bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen Medan, berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik sampling total, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu Discipline Preventif (X1), yang bertujuan mencegah pelanggaran aturan oleh karyawan; Work Environment (X2), yang mencakup hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kerja yang mendukung; serta Kinerja Karyawan (Y), yang merupakan hasil kerja individu atau tim sesuai tanggung jawabnya tanpa melanggar hukum atau norma. Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung di lokasi penelitian, wawancara dengan karyawan, dan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert (Sangat Setuju = 5 hingga Sangat Tidak Setuju = 1).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan kuesioner layak digunakan, dengan instrumen dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan

sangat baik jika Cronbach's Alpha > 0,8, baik jika $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} \leq 0,8$, dan tidak reliabel jika Cronbach's Alpha < 0,7. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi layak digunakan, meliputi uji normalitas (data normal jika nilai signifikan > 0,05), uji linearitas (untuk memastikan hubungan linear antara variabel), uji multikolinearitas (bebas multikolinearitas jika VIF < 10 dan toleransi > 0,1), serta uji heteroskedastisitas (model dianggap baik jika tidak ada pola tertentu pada grafik scatterplot).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Discipline Preventif (X1) dan Work Environment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan model regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah Discipline Preventif, X2 adalah Work Environment, dan e adalah standar error. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ho diterima jika t hitung < t tabel pada $\alpha = 5\%$) dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan (Ho diterima jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 5\%$). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Berdasarkan tabel di atas, variabel Discipline Preventif (X1) memiliki satu pernyataan tidak valid pada butir ke-9 karena nilai r hitung < r tabel. Pada variabel Work Environment (X2), pernyataan tidak valid terdapat pada butir ke-8. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki dua pernyataan tidak valid, yaitu pada butir ke-5 dan ke-6. Pernyataan yang tidak valid dihapus dari penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dengan SPSS

Variabel.	Item	r-hitung	r-tabel	Informasi
Discipline Preventif (X1)	Butir 1	0,257	0,2441	Valid
	Butir 2	0,454	0,2441	Valid
	Butir 3	0,290	0,2441	Valid
	Butir 4	0,393	0,2441	Valid
	Butir 5	0,411	0,2441	Valid
	Butir 6	0,382	0,2441	Valid
	Butir 7	0,358	0,2441	Valid
	Butir 8	0,497	0,2441	Valid
	Butir 9	0,207	0,2441	Tidak Valid
	Butir 10	0,293	0,2441	Valid

Work Environment (X₂)	Butir 1	0,321	0,2441	Valid
	Butir 2	0,373	0,2441	Valid
	Butir 3	0,296	0,2441	Valid
	Butir 4	0,533	0,2441	Valid
	Butir 5	0,332	0,2441	Valid
	Butir 6	0,309	0,2441	Valid
	Butir 7	0,250	0,2441	Valid
	Butir 8	0,216	0,2441	Tidak Valid
	Butir 9	0,440	0,2441	Valid
	Butir 10	0,343	0,2441	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0,479	0,2441	Valid
	Butir 2	0,276	0,2441	Valid
	Butir 3	0,387	0,2441	Valid
	Butir 4	0,295	0,2441	Valid
	Butir 5	0,158	0,2441	Tidak Valid
	Butir 6	0,237	0,2441	Tidak Valid
	Butir 7	0,526	0,2441	Valid
	Butir 8	0,394	0,2441	Valid
	Butir 9	0,365	0,2441	Valid
	Butir 10	0,308	0,2441	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 27 for Windows, 2024

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan memastikan instrumen penelitian konsisten dalam mengukur data. Kuisisioner dinyatakan reliabel jika respon informan stabil. Pengujian menggunakan metode Cronbach Alpha (α), dengan kriteria reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Berdasarkan tabel di atas, semua variabel, yaitu Discipline Preventif (X₁), Work Environment (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1.	<i>Discipline Preventif (X₁)</i>	0,885	Reliabel
2.	<i>Work Environment (X₂)</i>	0,718	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,767	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 27 for Windows, 2024

B. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan data terdistribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan, dengan kriteria data dianggap normal jika nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,063, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,24134924
Most Extreme Differences	Absolute		0,107
	Positive		0,107
	Negative		-0,084
Test Statistic			0,107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,063
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,066
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,060
		Upper Bound	0,073
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.			

Sumber: Hasil Olahan Data SSPS versi 27 for Windows, 2024

2) Uji Linearitas

Uji linearitas menentukan hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan tabel, pada bagian Deviation from Linearity, nilai F = 1,487 dengan Sig = 0,156 (Sig > 0,05), sehingga data menunjukkan hubungan linear. Pada tabel lain, nilai F = 0,697 dengan Sig = 0,782 (Sig > 0,05), sehingga data juga menunjukkan hubungan linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Discipline Preventif (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	751,020	14	53,644	18,788	0,000
X ₁	n						

	Groups	Linearity	695,835	1	695,835	243,700	0,000
		Deviation from Linearity	55,185	13	4,245	1,487	0,156
	Within Groups		142,765	50	2,855		
	Total		893,785	64			

Sumber: Hasil Olahan Data SSPS versi 27 for Windows, 2024

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Work Environment (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₂	Between Groups	(Combined)	758,962	17	44,645	15,564	0,000
		Linearity	726,972	1	726,972	253,428	0,000
		Deviation from Linearity	31,991	16	1,999	0,697	0,782
	Within Groups		134,822	47	2,869		
	Total		893,785	64			

Sumber: Hasil Olahan Data SSPS versi 27 for Windows, 2024

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan variabel independen tidak saling berkorelasi. Kriteria pengujian:

- Tolerance: Jika > 0,10, tidak terjadi multikolinearitas.
- VIF: Jika < 10,00, tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X ₁	0,374	2,671
	X ₂	0,374	2,671

Sumber: Hasil Olahan Data SSPS versi 27 for Windows, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF untuk variabel Discipline Preventif (X1) dan Work Environment (X2) adalah 2,671, dengan nilai toleransi masing-masing

sebesar 0,374. Karena nilai VIF < 10,00 dan nilai toleransi > 0,10, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians antara pengamatan dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser, dengan meregresikan nilai residual absolut terhadap variabel independen. Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig untuk setiap variabel > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glesjer)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,768	0,675		1,139	0,259
	X ₁	0,074	0,043	0,354	1,750	0,085
	X ₂	-0,067	0,038	-0,353	-1,746	0,086

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 27 for Windows, 2024

5) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,423	1,004		5,401	0,000
	X ₁	0,414	0,063	0,451	6,548	0,000
	X ₂	0,452	0,057	0,545	7,902	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 27 for Windows, 2024

Berdasarkan hasil pengujian, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,423 + 0,414X_1 + 0,452X_2 + e$$

- Konstanta (5,423) menunjukkan bahwa jika Discipline Preventif (X1) dan Work Environment (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 5,423.
- Koefisien X1 (0,414) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Discipline Preventif (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,414 satuan.
- Koefisien X2 (0,452) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Work Environment (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,452 satuan.

C. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,423	1,004		5,401	0,000
	X ₁	0,414	0,063	0,451	6,548	0,000
	X ₂	0,452	0,057	0,545	7,902	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SSPS versi 27 for Windows, 2024

Uji-t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan tabel di atas:

- Discipline Preventif (X1): Nilai t hitung (6,548) > t tabel (1,670) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Discipline Preventif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Work Environment (X2): Nilai t hitung (7,902) > t tabel (1,670) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Work Environment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795,164	2	397,582	249,948	.000 ^b

	Residual	98,621	62	1,591		
	Total	893,785	64			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁						

Sumber: Hasil Olahan Data SSPS versi 27 for Windows, 2024

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas: Nilai F hitung (249,948) > F tabel (3,15) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Discipline Preventif (X₁) dan Work Environment (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikan oleh kedua variabel independen.

D. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar varians variabel dependen, sedangkan nilai rendah menunjukkan kemampuan yang terbatas.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	0,890	0,886	1,261
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olahan Data SSPS versi 27 for Windows, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R² sebesar 0,890 atau 89%, yang berarti variabel Discipline Preventif (X₁) dan Work Environment (X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan 89% varians pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Sisanya, sebesar 11%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Pembahasan

1) Nilai Koefisien

Berdasarkan hasil regresi, persamaan yang diperoleh adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 5,423 + 0,414X_1 + 0,452X_2 + e$$

Penjelasan koefisien:

- a. Konstanta (5,423): Jika Discipline Preventif (X1) dan Work Environment (X2) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 5,423.
- b. Koefisien X1 (0,414): Setiap peningkatan 1 poin pada Discipline Preventif (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,414. Hubungan ini positif dan signifikan.
- c. Koefisien X2 (0,452): Setiap peningkatan 1 poin pada Work Environment (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,452. Hubungan ini juga positif dan signifikan.

2) Pengaruh Discipline Preventif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa Discipline Preventif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung (6,548) > t tabel (1,670) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Martoyo (1996), disiplin preventif bertujuan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan organisasi guna menghindari penyimpangan. Penelitian Ayuandiani (2021) juga mendukung temuan ini, di mana disiplin preventif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mamuju.

3) Pengaruh Work Environment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa Work Environment (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung (7,902) > t tabel (1,670) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan performa. Penelitian Afrianti (2020) mendukung hal ini, di mana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif di PT. Indah Logistik Pekanbaru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Discipline Preventif (X1) dan Work Environment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Discipline Preventif (X1) dan Work Environment (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung (249,948) > F tabel (3,15) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja saling berkaitan erat. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat memengaruhi disiplin kerja. Penelitian Ginting (2021) mendukung temuan ini, di mana disiplin preventif dan lingkungan kerja internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang, dengan kontribusi sebesar 77,8%.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Discipline Preventif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dengan nilai t hitung (6,548) > t tabel (1,670) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, Work Environment (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung (7,902) > t tabel (1,670) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Discipline Preventif (X1) dan Work Environment (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung (249,948) > F tabel (3,15) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dua aspek utama, yaitu Discipline Preventif dan Work Environment. Dalam aspek disiplin kerja, perusahaan perlu memperkuat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, meningkatkan efektivitas kerja, dan mendorong hadir tepat waktu. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan aturan secara tegas serta memberikan pendekatan konseling untuk mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Pada aspek lingkungan kerja, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan memperkuat hubungan antar karyawan. Penataan ruang kerja yang lebih terstruktur juga dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kolaborasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi peneliti lain, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti keterampilan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komunikasi kerja, motivasi, dan beban kerja. Penelitian yang lebih luas dengan variabel tambahan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif untuk mendukung pengembangan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

6. Daftar Pustaka

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Afrian, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung). *Jurnal Manajemen*.
- Alkalah, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 19(5), 1–23.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Amanda, C., Rianto, M. R., Woestho, C., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024).

- Pengaruh Disiplin Preventif dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasa Kerja Sebagai Variabel Intervening di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 111–122.
- Ardiyansyah, M, A. M. (2023). *Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado*. 4(4), 1–14.
- Ayuandiani, W., & Lopa, Z. L. A. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin, Perilaku Preventif terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 620–628. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.245>
- Bariyah, K., Malang, U. W., & Kerja, B. (2021). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The Homer Encyclopedia*, 27–36. <https://doi.org/10.1002/9781444350302.wbhe0063>
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2021). Pengaruh Discipline Preventif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2021), 1–23.
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Edi Irawan. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik: Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 30–39. <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2097>
- Firmansyah, V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–16.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 90–100.
- Hadisaputra, D. (2019). *Penerapan Disiplin Kerja Di Balai Latihan Kerja Lembang*. 1, 7–17.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kadarwati. (2021). Pengaruh Kompetensi, Tim Kerja, Dan Pembelajaran, Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kausal Di Pt. Whitesky Aviation. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 8(2), 37–70. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.235>
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 378–393. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.30>
- 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*.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.195>
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi*, 2(1), 44–62.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nasdir, Nongkeng, H., & Budiman. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–12.
- Nugroho, S. (Program S. M. M. U. S. R. S., & Handayani, S. (Program S. M. M. U. S. R. S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai variabel Mediasi Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(5), 1–14.
- Nurjannah, L., Marlina, E., & Rodiah, S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru. *Sneba*, 1, 602–610.
- Pusaka, S., & Sulistyaningsih, E. (2022). *Pedoman Pendidikan Manajemen Bisnis Berkelanjutan*.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2019). the Effect of Work Environment on Employee. *Internasional Journal or Research Granthaalayah*, 7(April), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Putri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2012, 9–31.
- Rahayuningsih, N., & Farchan, F. (2022). TERHADAP KINERJA Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. 8(2), 44–53.
- Ramon, Z. (2019). Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 1, 1–476.
- Rifa'i, A. A. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal*

- Ema*, 1(1), 1–8.
- Riset, J., Prodi, M., Fakultas, M., & Unisma, B. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan*, 12(02), 221–232.
- Rivki, M., Bachtiar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., & Indonesia, U. K. (n.d.). *Metodologi Penelitian* (Issue 112).
- Robbins, S. P. (2019). (2019). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Sary, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(4), 175. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i4.124>
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Solihat, A. N., & Maura, Y. (2023). Pengaruh Motivasi , Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 145–153.
- Sugiyono. (2022). Kepemimpinan Transformasional Pada SMP YPK Kabupaten Kaimana. *Jurnal Pendidikan*, 54–103.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Suyanto, H., Khuluq, H., & Karyawan, K. (2021). *Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water World Gkb*. 1.
- Suyuti, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Mambal*. 5–10.
- Syelviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 13–21.
- Tocqiuin, P. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Temesi Gianyar*. 2018, 1–19.
- Umamul Husna, L., & Putra Prasetya, B. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor Yang Mempengaruhi

Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan* ..., 7, 10462–10468.

Vindiarini, A. N., & Manafe, L. A. (2022). Penerapan Disiplin Kerja Karyawan. *Edunomika*, 06(02), 1–9