

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KEBUN BATANG LAPING (BALAP) PTPN IV**

TESIS



OLEH :

**INDRA YUDISTIRA
NIM. 71210725016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KEBUN BATANG LAPING (BALAP) PTPN IV**

TESIS

OLEH :

**INDRA YUDISTIRA
NIM. 71210725016**

Tesis Ini Diajukan Kepada Program Studi Magister Agribisnis
pada Fakultas Pertanian Universitas Islam Sumatera Utara
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister

Menyetujui

Komisi Pembimbing

(Prof. Dr. Ir. Mhd. Asaad, M. Si)

(Dr. Rasidin Karo-Karo Sitepu, S.P.,M. Si.)

Ketua

Anggota

**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV”. Dan tak lupa pula Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sang pembawa kabar gembira dan sebaik-baiknya tauladan bagi yang mengharap Rahmat dan Hidayah-Nya.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Agribisnis pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Islam Sumatera Utara.

Selama proses penulisan Tesis ini, begitu banyak bantuan dan dukungan yang diterima penulis dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Murni Sari Rahayu, M.P. Selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Islam Sumatera Utara
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Magister Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Mhd. Asaad, M. Si Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukan dan pengarahan dalam penulisan Tesis ini.

4. Bapak Dr. Rasidin Karo Karo Sitepu, S.P., M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta ilmunya dan dengan penuh sabar dan penuh perhatian dalam penulisan Tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Sumatera Utara yang telah membagikan ilmunya.
6. Bapak Tri Mangkurat SP Selaku Manager dan Bapak Sahat Silvester Sinaga SP Selaku Askep Kebun Bahjambi yang telah memberikan dukungan dan perhatian dalam penulisan Tesis ini.
7. Kedua Orang Tua dan Mertua, Bapak Saimin, ibunda tercinta Iriani, dan Mama tercinta Haswenida terima kasih atas doa dan dukungannya, baik moril maupun materiil. Semoga anakmu ini bisa menjadi anak yang kelak akan membanggakan dan membahagiakanmu didunia dan akhirat.
8. Istriku tercinta Yovina terima kasih atas doa, dukungan, perhatian dengan penuh kesabaran dan kasih sayang yang selama ini telah dicurahkan untukku. dalam penulisan Tesis ini.
9. Seluruh keluarga dan teman teman yang telah mendukung dan memberi semangat kepada penulis.

Penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila selama proses penyusunan tesis ini dan selama proses belajar di Universitas Islam Sumatera Utara, penulis pernah melakukan kesalahan yang menyakiti atau menyinggung perasaan pihak-pihak tertentu.

Medan, Juni 2023

Indra Yudistira

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Pustaka.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Kepemimpinan.....	13
2.4. Motivasi Kerja.....	19
2.5. Kedisiplinan.....	22
2.6 Lingkungan Kerja.....	24
2.7 Kinerja.....	34
2.8 Structural Equation Modeling (SEM).....	37
2.9. Produksi Kelapa Sawit.....	41
B. Kerangka Konseptual.....	44
C. Hipotesis.....	45
D. Definisi Operasional.....	46
BAB III	52
METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis Penelitian.....	52

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3 Metode Penentuan Populasi dan Sampel.....	52
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	55
3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	55
3.6 Metode Analisis Data.....	56
BAB IV.....	65
PEMBAHASAN.....	65
4.1 Gambaran Objek Penelitian	65
4.2 Deskripsi Data Penelitian	66
4.3 Keadaan Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.....	70
4.4 Konsep Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.....	76
4.5 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.....	90
BAB V.....	95
KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1	Jumlah Sampel Penelitian.....	54
Tabel 3.2	Metode Pemberian Nilai Daftar Pernyataan.....	56
Tabel 3.3	Persamaan model pengukuran (Outer Model).....	59
Tabel 3.4	Kriteria Evaluasi model Pengukuran Reflektif.....	62
Tabel 3.5	Kriteria Evaluasi model pengukuran Formatif.....	62
Tabel 3.6	Kriteria Evaluasi Model Struktural.....	63
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Umur.....	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Status.....	68
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Pengalaman.....	69
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Pendidikan.....	69
Tabel 4.6	Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan.....	70
Tabel 4.7	Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi.....	72
Tabel 4.8	Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan.....	73
Tabel 4.9	Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Lingkungan.....	74
Tabel 4.10	Hasil analisis statistik deskriptif.....	76
Tabel 4.11	Indicator Loading dan Cross Loading Model Reflektif.....	81
Tabel 4.12	Nilai Composite Reliability, AVE dan full collinearity VIF.....	83
Tabel 4.13	Nilai Correlation among latent variable with square roots of AVEs	83
Tabel 4.14	Nilai Composite Reliability, AVE dan full collinearity VIF.....	84
Tabel 4.15	Nilai R-Square, Full collinearity VIF dan Q-Square.....	86
Tabel 4.16	Nilai average path coefficient (APC), average R-Squared (ARS) dan average block varaince inflation factor (AVIF) dan goodness of fit (GoF).....	89
Tabel 4.17	Fornell-larker criterion.....	89
Tabel 4.18	Nilai Koefisien Jalur dan P-value.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Luas Area Tanaman Kelapa Sawit Kebun Batang Laping.....	3
Gambar 1.2	Hasil Produksi Tanaman Kelapa Sawit Kebun Balap.....	4
Gambar 2.1	Variabel Manifes dan Variabel Laten.....	38
Gambar 2.2	Indikator Reflektif dan Indikator Formatif.....	38
Gambar 2.3	Kerangka pemikiran pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan kebun balap.....	44
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian (Outer Model dan Inner Model).....	58
Gambar 4.1	Diagram koefisien jalur dan P-value.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	102
Lampiran 2.....	103
Lampiran 3.....	106
Lampiran 4.....	108
Lampiran 5.....	109

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipt
- Ayu Puspitaw (2018). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Dewi Pravitasari, Minar Ferichani, Mei Tri Sundar. 2017. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PABRIK TEKNIK KERJO PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX BATUJAMUS KARANGANYAR. *SEPA* : Vol. 13 No.2 Februari 2017 : 107 – 120
- Dudung Kadir, Daniel. (2011). *Kepemimpinan Eksekutif Teori dan Praktek*. Malang.
- Fahruzi, Andri. (2013). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Oleh Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pengandaran. *Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Jln. R.E. Martadinata No. 150 Ciamis*.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.61 No. 4 Agustus 2018, 119
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajamen Personalia dan MSDM*. BPFE – UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Iswandi, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan CV Putera Jaya Kota Cilegon . *Jurnal Elektronik*, 97
- Kasmir. (2016). *Manajamen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Latan Hengky dan Ghozali Imam. (2017). *Partial Least Squares*. (Universitas Diponegoro, Ed.).
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2011). *Manajamen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maramis, E. (2013). kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan negara (persero) cabang manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 955–964.

- Miti Sumito, (2009). *Kepemimpinan: Budaya Organisasi dan Manajemen Strategi*. Edisi Pertama. Yogya karta . Graha Ilmu
- Muttaqin, Galih, Fajar. (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*. Vol.11 No.2, Oktober 2018.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010
- Rivai, V. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Roza. (2010). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Alih Bahasa: Dewi Sartika*. Jakarta: Erlangga.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2015). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Selemba.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.
- Sumarsono, S. (2009). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Wahyudi, D. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Thoha, Miftah, (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Tika, Drs. H.Moh Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni. (2012). pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta. *Jurnal*, 1(8), 785–864.

LAMPIRAN

Lampiran 1.**KUESIONER**

1. Bacalah sejumlah pertanyaan dibawah ini dengan teliti
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh Umur Pekerja, Status Pekerja, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Kepuasan Pekerja, Motivasi Pekerja, Gaji dan Premi Pekerja, Sarana Pendukung, Lingkungan Pekerja, Pimpinan Pekerja terhadap karyawan keluar
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan memberi tanda (√) pada salah satu kriteria untuk setiap peranyaan yang menurut anda paling tepat
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar – salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap ini setiap pertanyaan
5. Pilih saja jawaban sesuai yang tersedia adalah :
STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
N = Netral
S = Setuju
SS = Sangat Setuju
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pertanyaan yang terlewatkan

Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

A. Umur pekerja, status pekerja, masa kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu Saudara/i sebagai berikut :

Nama Responden :

Usia Responden :tahun

Status Responden : () L () K1 () K3

: () K0 () K1

Lama Bekerja : () < 1 Tahun () 4 – 5 Tahun

: () < 1 – 3 Tahun () > 6 Tahun

Pengalaman Sebelumnya : () < 1 Tahun () 4 – 5 Tahun

: () < 1 – 3 Tahun () > 6 Tahun

Pendidikan : () Tidak Sekolah () SMP

: () SD () SMA

: () Lainnya

Dengan ini menyatakan bersedia secara sukarela menjadi partisipan

a. Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan (manager) tempat saya bekerja baik dan cakap					
2	Pimpinan (Asisten Kepala) memberikan diskusi dan komunikasi interaktif					
3	Pimpinan (asisten) memberikan partisipasi dan motivasi yang kuat					
4	Pimpinan (asisten) memberikan solusi dalam setiap permasalahan dilapangan					
5	Pimpinan (asisten) bisa menjadi panutan dalam bekerja					
6	Pimpinan (mandor) melakukan pengawasan baik sehingga karyawan nyaman					

Sumber : Sheweng (2011) dengan modifikasi peneliti

b. Motivasi kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bersemangat kerja dan ingin bekerja lebih baik lagi					
2	Saya memiliki target dan pekerjaan yang baik					
3	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini					
4	Cara rekan kerja saya bergaul sangat fleksibel					
5	Saya merasa punya kewajiban untuk bekerja lebih baik lagi					

Sumber : Sheweng (2011) dengan modifikasi peneliti

e. Kedisiplinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya datang dan pulang tepat waktu					
2	Saya taat terhadap peraturan perusahaan					
3	Saya bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas					
4	Saya bersedia menerima sanksi bila tidak melaksanakan tugas dengan baik sesuai aturan perusahaan					
5	Saya berhak menerima reward bila berprestadi					

Sumber : Sheweng (2011) dengan modifikasi peneliti

f. Lingkungan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Alat kerja sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan					
2	Sarana kesehatan sudah disiapkan dan dilengkapi di perusahaan					
3	Air, listrik, rumah sudah disediakan perusahaan					
4	Sekolah dan sarana pendidikan bagi anak sudah ada dan baik					
5	Suasana kerja disini selalu memberikan rasa nyaman dalam bekerja, (hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan. Komunikasi dengan tim lancar)					
6	Saya selalu diberikan cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan aman					
7	Penerangan lampu ditempat kerja sudah memadai					
8	Saya selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya					
9	Di tempat kerja, perusahaan saya selalu memiliki lingkungan kerja yang sehat dan aman					

Sumber : Mangkunegara (2000) dengan modifikasi peneliti

Lampiran 3

EVALUASI MODEL PENGUKURAN (OUTER MODEL)

1. KONSTRUK REFLEKTIF

Outer Loading - Matrix

Outer loadings - Matrix Zoom (100%)

	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
X1.42		0.849			
X1.52		0.815			
X1.62		0.682			
X2.22					0.551
X2.32					0.908
X3.32	0.567				
X3.42	0.666				
X3.52	0.677				
X4.22				0.607	
X4.32				0.616	
X4.42				0.703	
X4.52				0.636	
Y3			0.754		
Y4			0.873		

Construct reliability and validity – overview

Construct reliability and validity - Overview Zoom (100%)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kedisiplinan	0.303	0.270	0.672	0.408
Kepemimpinan	0.690	0.717	0.827	0.617
Kinerja	0.506	0.534	0.798	0.666
Lingkungan	0.541	0.517	0.736	0.412
Motivasi	0.262	0.335	0.709	0.564

Discriminant validity – Heterotrait – monotrait ratio - Matrix

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix [Zoom \(100%\)](#)

	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
Kedisiplinan					
Kepemimpinan	1.327				
Kinerja	1.996	0.727			
Lingkungan	1.440	0.909	0.702		
Motivasi	2.387	1.590	1.458	1.829	

Latens variables – correlations

Latent variables - Correlations [Zoom \(100%\)](#) [Copy to Excel](#)

	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
Kedisiplinan	1.000	0.633	0.694	0.570	0.725
Kepemimpinan	0.633	1.000	0.435	0.551	0.751
Kinerja	0.694	0.435	1.000	0.392	0.476
Lingkungan	0.570	0.551	0.392	1.000	0.709
Motivasi	0.725	0.751	0.476	0.709	1.000

Quality criteria

R s-square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Kedisiplinan	0.401	0.393
Kinerja	0.222	0.203
Motivasi	0.564	0.559

f-square

f-square - Matrix [Zoom \(100%\)](#) [Copy to Excel](#)

	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
Kedisiplinan					
Kepemimpinan	0.668		0.088		1.294
Kinerja					
Lingkungan			0.043		
Motivasi					

Lampiran 4

2. FORMATIF

Indicator Weight – Significant Weight P-value <0,05 = 5%

Collinearity statistics (VIF) – Inner models

Collinearity statistics (VIF) - Inner	
	VIF
Kepemimpinan -> Kedisiplinan	1.000
Kepemimpinan -> Kinerja	1.436
Kepemimpinan -> Motivasi	1.000
Lingkungan -> Kinerja	1.436

Collinearity statist	
	VIF
X1.42	1.494
X1.52	1.405
X1.62	1.242
X2.22	1.023
X2.32	1.023
X3.32	1.071
X3.42	1.054
X3.52	1.017
X4.22	1.678
X4.32	1.068
X4.42	1.763
X4.52	1.160
Y3	1.129
Y4	1.129

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - Matrix					
	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
Kedisiplinan					
Kepemimpinan	1.000		1.436		1.000
Kinerja					
Lingkungan			1.436		
Motivasi					

Path Coefficients – matrix

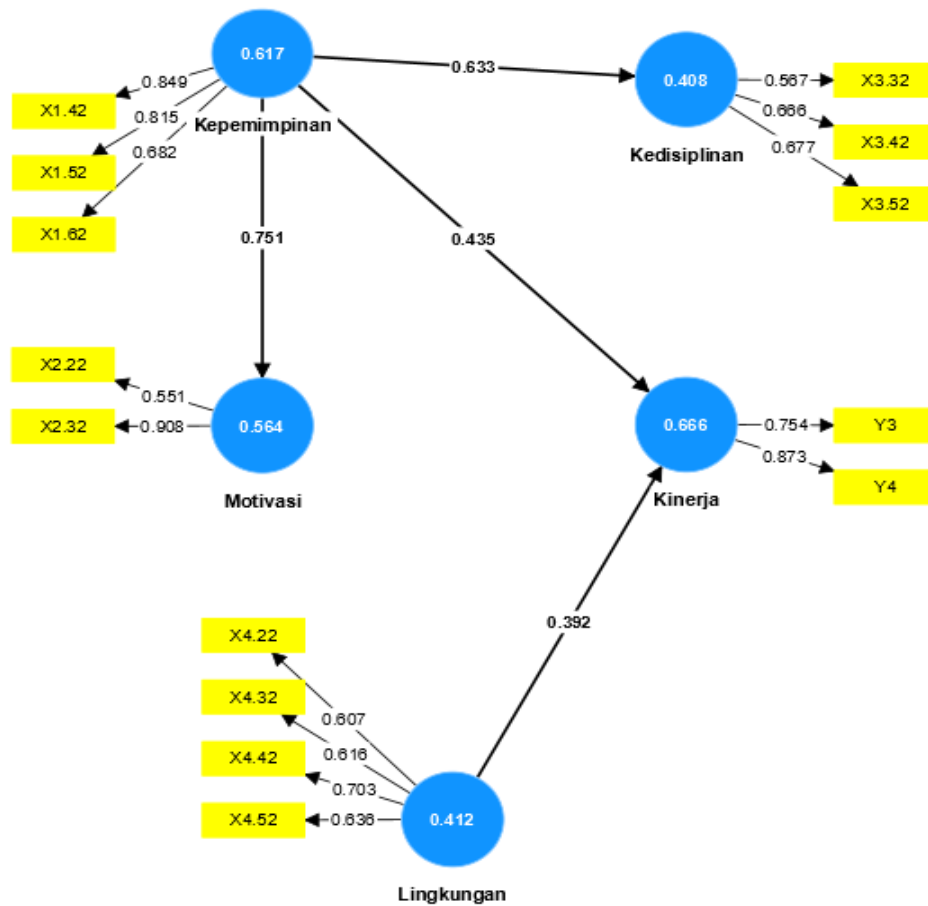
Path coefficients - Matrix					
	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
Kedisiplinan					
Kepemimpinan	0.633		0.314		0.751
Kinerja					
Lingkungan			0.219		
Motivasi					

Path coefficients - List	
	Path coefficients
Kepemimpinan -> Kedisiplinan	0.633
Kepemimpinan -> Kinerja	0.314
Kepemimpinan -> Motivasi	0.751
Lingkungan -> Kinerja	0.219

Lampiran 5

3. EVALUASI MODEL STRUKTUR (INNER MODEL)

Koefisien Jalur dan Signifikansi



Model Fit

Model fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.173	0.195
d_ULS	3.147	3.989
d_G	123.348	125.190
Chi-square	∞	∞
NFI	n/a	n/a