



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan (Studi Kasus Bagian Sekretariat dan Hukum)

Atma Pratiwi Kartika^{1*}, Jenny Sari Tarigan², Djames Siahaan³,
Enda Yunita Surbakti⁴, Erwinsyah Simanungkalit⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Medan, Indonesia

E-mail: atmapratiwikartika@students.polmed.ac.id^{1*}, jennysaritarigan@polmed.ac.id²,
djamessiahaan@polmed.ac.id³, endasurbakti@polmed.ac.id⁴, erwinsyahsimanungkalit@polmed.ac.id⁵

Alamat: Jl. Almamater No.1, Padang Bulan, Medan Baru, Kota Medan, Sumatra Utara 20155

*Korespondensi Penulis

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, specifically in the Secretariat and Legal Division. The research is motivated by the phenomenon of fluctuating employee performance and the suboptimal implementation of motivation and discipline in the company environment. This research uses a quantitative approach with an associative type. The sample consists of 80 respondents determined using the Slovin formula and selected from the active employee population. Data collection was carried out using a questionnaire. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results show that the work motivation variable (X_1) has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of $3.312 > 1.991$ and a significance of $0.001 < 0.05$. The work discipline variable (X_2) also has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of $4.506 > 1.991$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline significantly influence employee performance, as shown by the F-value of $26.797 > 3.11$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.418 indicates that work motivation and work discipline influence employee performance by 41.8%, while the remaining 58.2% is influenced by other variables not examined in this study. Among the independent variables, work discipline is the most dominant factor influencing employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Human Resource Management, Work Discipline, Work Motivation, Work productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, khususnya di bagian Sekretariat dan Hukum. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena fluktuasi kinerja karyawan serta belum optimalnya penerapan motivasi dan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 80 responden, yang diperoleh menggunakan rumus Slovin dan diambil dari populasi karyawan aktif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,312 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel disiplin kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,506 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar $26,797 > F_{tabel} 3,11$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,418 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Di antara kedua variabel independen, disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen sumber daya manusia, Motivasi Kerja, Produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Karyawan merupakan aset utama yang menjalankan berbagai tugas demi tercapainya visi perusahaan. Menurut Mudayat, dkk (2022: 2), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling vital karena memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta menjadi pengeluaran utama dalam menjalankan bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam perilaku organisasi. Menurut Mudayat, dkk (2022: 36), motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang mengarahkan individu untuk bekerja secara maksimal, seperti keinginan mencapai prestasi, pengakuan, dan kepuasan kerja. Ajabar (2020: 46) menambahkan bahwa motivasi adalah kekuatan psikologis yang mendorong karyawan bekerja secara sukarela dan produktif. Studi dari Ariandi, dkk (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa, dengan kontribusi sebesar 86,8%.

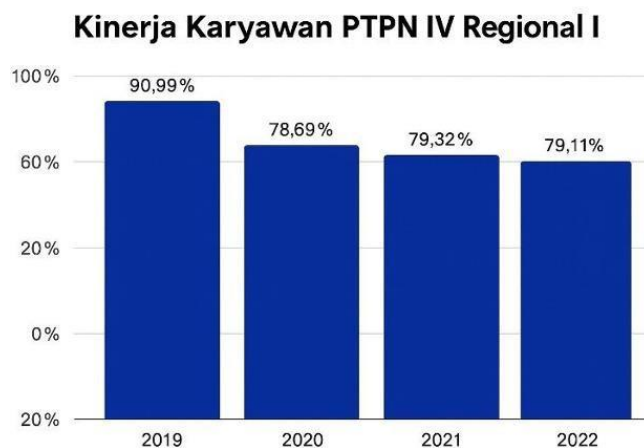
Selain itu, disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Menurut Ajabar (2020: 62), disiplin kerja adalah tingkat ketaatan seseorang terhadap ketentuan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi menunjukkan profesionalisme serta komitmen terhadap etika kerja dan standar organisasi. Penelitian oleh Rizky dan Lestari (2021) mendukung bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif terhadap efisiensi dan dapat menurunkan tingkat kesalahan operasional. Penelitian oleh Permana, dkk (2023) di Hotel Harris Riverview Kuta menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja, dengan rata-rata keterlambatan karyawan sebesar 14,19% per bulan. Abdullah, dkk (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 61,5% terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Gina Pratama Makassar.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan target organisasi. Heriyanto (2023: 55) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan produktivitas kerja individu yang dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, dan pengawasan. Subekti dan Suhartini (2023) menyebutkan bahwa kinerja karyawan meningkat jika didukung oleh motivasi yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama kegiatan magang, masih terdapat tantangan dalam optimalisasi motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan semangat kerja yang tidak konsisten, khususnya saat menghadapi beban administrasi yang tinggi serta kurangnya apresiasi atas hasil kerja. Selain itu, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja menjadi indikator bahwa kedisiplinan belum diterapkan secara merata.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Hardiyanti dkk. (2024) di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan mengalami penurunan dari 90,99% (2019) menjadi 78,69% (2020), kemudian naik sedikit menjadi 79,32% (2021), dan kembali turun menjadi 79,11% (2022). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target optimal perusahaan, yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan menurunnya tanggung jawab terhadap tugas.

Meskipun lokasi dan divisi yang diteliti berbeda, temuan tersebut mencerminkan bahwa tantangan dalam mengelola motivasi dan disiplin kerja bukan hanya terjadi di satu bagian saja, melainkan menjadi fenomena yang dapat terjadi di berbagai divisi di lingkungan PT Perkebunan Nusantara IV.



Gambar 1. Tren Kinerja Karyawan PTPN IV Regional I Sumber: Hardiyanti dkk. (2024).

Gambar 1 menunjukkan tren fluktuasi dan penurunan kinerja karyawan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Meskipun berbeda divisi, fenomena ini relevan karena memperkuat pengamatan bahwa masih terdapat tantangan dalam mengelola motivasi dan disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara IV secara umum.

Secara ideal, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila motivasi kerja dan disiplin kerja saling mendukung. Ketika keduanya berjalan seimbang, maka produktivitas dan

efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Mudayat, dkk (2022: 36), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Motivasi ini menjadi pendorong utama dalam pencapaian tujuan organisasi karena menentukan seberapa besar semangat, inisiatif, dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menghadapi tantangan kerja.

Sementara itu, Ajabar (2020: 46) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis yang berasal dari dalam diri seseorang yang menyebabkan individu secara sukarela berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif dan konsisten dengan harapan manajemen.

Disiplin Kerja

Menurut Ajabar (2020: 73), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di tempat kerja secara konsisten. Disiplin menjadi fondasi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang tertib dan produktif, karena tanpa kedisiplinan, efektivitas kerja sulit tercapai. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, menaati jam kerja, dan bertindak sesuai standar operasional yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Heriyanto (2023: 55), kinerja mencerminkan produktivitas kerja individu yang dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, dan pengawasan yang efektif. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efisien, tepat waktu, serta sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Sementara itu, menurut Ajabar (2020: 78), kinerja karyawan adalah perilaku nyata dan hasil kerja yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja yang optimal bukan hanya dilihat dari

hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang melibatkan kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian di Divisi Kesekretariatan dan Hukum PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Pelaksanaan penelitian berlangsung mulai februari sampai juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II yang berada pada bagian Sekretariat dan Hukum, dengan jumlah total sebanyak 100 karyawan. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sesuai dengan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, adalah sebanyak 80 responden. Dalam penelitian ini data primer dapat diperoleh dengan memberikan kuesioner (*google form*) kepada responden Karyawan Bagian Sekretariat dan Hukum. Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen internal perusahaan seperti struktur organisasi, jumlah karyawan bagian Sekretariat dan Hukum, absensi karyawan, serta laporan kinerja tahunan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur seperti buku dan jurnal ilmiah yang mendukung teori dan kerangka berpikir dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji *Shapiro-Wilk*.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI	.098	80	.054	.981	80	.266
DISIPLIN	.088	80	.197	.987	80	.610
KINERJA	.057	80	.200*	.989	80	.710

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

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 1, nilai signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: motivasi kerja sebesar 0,266, disiplin kerja sebesar 0,610, dan kinerja karyawan sebesar 0,710. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada ketiga variabel berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji

normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas.

Model	Colinerity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,965	1,036
Disiplin Kerja	0,965	1,036

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2, nilai tolerance sebesar $0,965 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,036 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Artinya, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak saling memengaruhi secara berlebihan dalam model, sehingga model regresi dapat dianalisis lebih lanjut secara valid.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-3.648	8.251		-.442
	MOTIVASI	.130	.100	.150	1.304
	DISIPLIN	.057	.098	.067	.585
					Sig.

a. Dependent Variabel: ABS_RES2

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,196 untuk variabel motivasi kerja dan 0,560 untuk variabel disiplin kerja. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah *heteroskedastisitas*, sehingga asumsi klasik terpenuhi dan model dapat dianalisis lebih lanjut secara statistik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.810	7.302		3.124	.003
	MOTIVASI	.215	.102	.244	2.109	.038
	DISIPLIN	.859	.201	.494	4.268	.000

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 yang tertera pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,810 + 0,215 X_1 + 0,859 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 22,810 berarti jika Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 22,810.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,215 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,859 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,859 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Artinya, setiap kenaikan yang terjadi pada variabel motivasi dan disiplin akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja, dengan nilai koefisien regresi paling tinggi yaitu 0,859.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	22.810	7.302	3.124	.003
	MOTIVASI	.215	.102	.244	.038
	DISIPLIN	.859	.201	.494	.000

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 perhitungan nilai hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 yang tertera pada tabel berikut, dapat diketahui bahwa:

1. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,109 > t_{tabel} 1,992, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038 < 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,215. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
2. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,268 > t_{tabel} 1,992, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,859. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu, H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

Berdasarkan hasil uji secara parsial, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel yang lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dari kedua variabel tersebut, Disiplin Kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan, karena memiliki nilai t_{hitung} (4,268) dan koefisien regresi (0,859) yang lebih tinggi dibandingkan Motivasi Kerja.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 6.** Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7872.084	2	3936.042	34.509	.000 ^b
	Residual	8782.404	77	114.057		
	Total	16654.488	79			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $46,258 > 3,11$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh tersebut signifikan.

Hal ini berarti H_{a3} yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima, dan H_{03} ditolak.

Maka, tabel variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan atau tabel Variabel sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.459	10.67976

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,459 atau 45,9%. Artinya, tabel variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara sama-sama mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,9%. Sedangkan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,109 > 1,995$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,038 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Priyanto dan Indriani (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin besar dorongan mereka untuk memberikan kinerja yang optimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja dapat menjadi tabel pendorong utama yang menentukan antusiasme dan semangat seseorang dalam menjalankan tanggung jawab. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki tujuan jelas, dan memperoleh pengakuan atas prestasinya, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan aspek motivasi sebagai strategi peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,268 > 1,995$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abdullah, dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan sebesar 61,5% terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Harapan Gina Pratama Makassar. Artinya, disiplin kerja berperan besar dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal.

Lebih lanjut, menurut Ajabar (2020), disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam menaati peraturan dan prosedur yang berlaku secara konsisten. Ketika karyawan disiplin dalam waktu, tugas, dan tanggung jawab, maka akan tercipta budaya kerja yang tertib, efisien.

Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu strategi penting dalam mendukung keberhasilan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak, variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,509 > 3,11$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima. Artinya, variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara variabel sama -sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dengan tujuan untuk melihat seberapa besar hubungan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,459. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan mampu menjelaskan variasi dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,9%, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut kemungkinan berasal dari aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, tingkat beban kerja yang diterima karyawan, efektivitas komunikasi internal di lingkungan perusahaan, hingga tersedianya program pengembangan karier dan pelatihan kerja yang memadai. Selain itu, tingkat kepuasan kerja dan penghargaan atas pencapaian juga dapat menjadi penentu penting yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel tersebut.

Perbandingan dengan Teori dan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,109 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi $0,038 < 0,05$, sedangkan disiplin kerja memiliki $t_{hitung} 4,268 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, nilai $F_{hitung} 39,160 > F_{tabel} 3,11$ dengan signifikansi $0,000$, yang menunjukkan pengaruh signifikan secara bersama-sama.

Temuan ini sejalan dengan teori Ajabar (2020) dan Afandi (2025) yang menyatakan bahwa motivasi mendorong pencapaian prestasi kerja, sementara disiplin mencerminkan tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan yang mendukung kinerja. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan penelitian Afriyani dkk. (2023) yang menunjukkan nilai t_{hitung} motivasi 2,421, disiplin 5,203, dan F_{hitung} 36,970, di mana keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini memperkuat bahwa motivasi dan disiplin merupakan faktor penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.
2. Disiplin Kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, jika kedua variabel ini ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin merupakan variabel penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
4. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,268 dan koefisien regresi sebesar 0,859, yang lebih tinggi dibandingkan variabel Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan menjadi faktor utama yang berkontribusi besar dalam peningkatan kinerja di perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan, serta lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat kedisiplinan karyawan melalui pengawasan, pelatihan, dan penerapan aturan yang konsisten agar kinerja tetap optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel bebas lainnya, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, serta memperluas cakupan objek penelitian agar hasilnya dapat lebih bervariasi dan generalisasi hasil penelitian menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Hamsina, H., & Rukman, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Gina Pratama Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 89–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Afandi, P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afriyani, R., Novianti, I., & Prabowo, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Teori dan Aplikasi Manajemen (JPTAM)*, 6(2), 382–391. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Ajabar, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ariandi, A., Putri, A. R., & Tika, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Akuntansi dan Tata Kelola*, 5(1), 39–48. <https://doi.org/10.47776/mizania.v1i1.472>
- Heriyanto, R. (2023). *Manajemen kinerja: Konsep dan aplikasi di tempat kerja*. Bandung: Mitra Cendekia.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. *Jurnal Nuansa*, 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Mudayat, T., Titiyanty, L., & Arisanti, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Sidoarjo: Surya Media.
- Permana, A., Yulianto, A., & Irawan, R. (2023). Disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Harris Riverview Kuta. *Jurnal Bisnis dan Hospitaliti*, 8(1), 71–80.
- PT Perkebunan Nusantara IV. (n.d.). *PTPN IV - Menjadi perusahaan agribisnis terkemuka*. Diakses 17 Juli 2025, dari <https://www.ptpn4.co.id/>
- Rizky, A., & Lestari, M. (2021). Disiplin kerja sebagai variabel penentu efisiensi operasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(4), 58–66.
- Subekti, A., & Suhartini, T. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di variabel manufaktur. *Jurnal Selma*, 9(1), 60–70. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.137>
- Syam, M. Y., & Irfan, M. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah. *Jurnal Manuhara: Manajemen, Pendidikan dan Humaniora*, 2(3), 100–110.

Wahab, W. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 20–30.

Widayanto, A., & Nugroho, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 1301–1315.

.