

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

Maduma Sari Sagala¹, Alvyana Putri Sinaga²
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan^{1,2}
 Email: madumasari@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya tingkat disiplin kerja, kurangnya motivasi kerja dan kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan pada Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Penelitian bersifat kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan divisi SDM PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Teknik pengumpulan data adalah Observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.

Hasil Penelitian dari Uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana dapat dilihat nilai atau $t_{hitung}=3,725 > t_{tabel} 1,671$. Serta Variabel Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana dapat dilihat nilai atau $t_{hitung}=5,694 > t_{tabel} 1,671$. Hasil koefisien regresi dengan nilai regresi korelasi $F_{hitung}=57,077 > F_{tabel} 3,153$, artinya secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PTPN IV Regional I Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) selalu memainkan peran penting dari waktu ke waktu dan menempati posisi strategis dalam aktivitas bisnis perusahaan. SDM memiliki peran yang selaras dengan strategi perusahaan atau organisasi untuk mendukung kelangsungan ekonomi, Setiap perusahaan mengejar kesuksesan dengan cara yang tidak mudah untuk meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini membutuhkan ketelitian konseptual, analisis yang jelas terhadap personel yang ada, dan kolaborasi yang berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan. Apabila perusahaan mempertimbangkan tindakan pencegahan tersebut dengan mengadopsi sikap terbuka dan memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban karyawan, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan puas dan produktivitas meningkat. Hasil positif lainnya yang dapat dihasilkan karyawan adalah bekerja lebih aktif, tidak merasa sedikit terbebani, dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi perbincangan yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan disiplin dan motivasi yang baik dari perusahaan untuk merangsang kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Byars dan Rue (2015) mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Informasi tentang kinerja organisasi sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang telah dilakukan organisasi selama ini memenuhi tujuan yang diharapkan. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan

untuk mencapai prestasi atau tujuan tertentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Studi empiris oleh Herawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) yaitu:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketetapan Waktu**
Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Disiplin Kerja

Menurut Nugraha & Sari (2020) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Selanjutnya menurut Hodges (2015:339) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi pemerintahan atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2014) Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Rivai (2016) Indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. **Kehadiran**
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. **Ketaatan Pada Peraturan Kerja**
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Ketaatan Pada Standard Kerja**
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. **Tingkat Kewaspadaan Tinggi**
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Kemudian menurut Pratiwi (2019:97) Mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012 :8), metode kuantitatif merupakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Menurut (Nopian Sinaga, 2023) Analisis kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berakar pada filosofi positivis yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah yang konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Populasi dan Sampel

Populasi

(Nopian Sinaga, 2023) “ menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah luas yang mencakup hal-hal atau orang-orang dengan ciri dan karakteristik tertentu, sebagaimana ditentukan oleh peneliti, untuk melakukan penelitian dan memperoleh hasil.

Sugiyono (2008:115): “menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sebanyak 62 orang.

Sampel

(Sinaga, 2023) “menyatakan bahwa Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Tarjo (2019:57) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel dan yang bisa menggunakan sampling jenuh maksimal 100 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 62 karyawan yang bekerja di bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa data mengenai hal-

hal yang berhubungan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV regional I Medan.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh peneliti dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan misalnya sejarah berdiri, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab. Data yang dicari di internet mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Peneliti mengamati langsung objek yang akan diteliti guna memperoleh data yang diperlukan selama peneliti melakukan penelitian.

b. Wawancara

Menurut (Harahap & Situmorang, 2023) Wawancara merupakan suatu proses dimana peneliti dan responden melakukan tatap muka untuk memperoleh informasi melalui tanya jawab untuk memperoleh data yang diperlukan. Peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan dan tatap muka mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada responden.

c. Kuesioner

Peneliti mengajukan seperangkat pertanyaan yang diberikan secara langsung kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Devisi SDM PTPNIV Regional I Medan

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh Disiplin Kerja sebesar variabel Disiplin Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau thitung = 3,725 > ttabel 1,671 (n-k=62-3=59). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Statistik (BPS) Kota Makassar. Bahwa hasil penelitiannya menunjukkan nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 5,238 > ttabel 2,034 dan Sig 0,000 > Sig 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Statistik (BPS) Kota Makassar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Devisi SDMPTPN IV Regional I Medan

Nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja (0,000) < 0,05 dan lebih kecil dari ($\alpha=5\%$) atau 0,05, dan nilai thitung 5,694 > ttabel 1,671 (n-k=62-3=59). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya motivasi dari dalam diri individu untuk bekerja dengan lebih baik lagi akan meningkatkan keterampilan interpersonal dimana dalam hal ini karyawan akan lebih terdorong dalam mengembangkan visi misi perusahaan dan bekerja dengan lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari (2014) menyatakan bahwa motivasi berdampak pada kinerja dan meningkatkan kualitas diri karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti yang dilakukan oleh Meri Indriyani (Institut Agama Islam Negeri) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PTPN IV Regional I Medan

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau $F_{hitung}=57,077 > F_{tabel} 3,153$ ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k(62-3=59)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional I Medan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti dalam melakukan penelitian yaitu yang dilakukan oleh Wadila Fika Meini (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (115,187) lebih besar dari F_{tabel} (3,103)..

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *SPSS versi 22*. Secara parsial (Uji t) Nilai signifikansinya untuk variabel Disiplin Kerja (X^1) ($0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung}= 3,725 > t_{tabel} 1,671$ ($n-k=62-3=59$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *SPSS versi 22*. Secara parsial (Uji t) Nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja (X^2) ($0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung}= 5,694 > t_{tabel} 1,671$ ($n-k=62-3=59$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *SPSS versi 22*. Maka disimpulkan Disiplin Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 atau $F_{hitung}= 55,077 > F_{tabel} 3,153$ ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan $df_2=n-k(62-3=59)$.

Daftar Pustaka :

- Adhari. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Agustini. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISUPress
- Anoraga. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BudiEnny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Fahmi. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Dini Mardiani, Rahma Diana, Nur Jannah Nasution, Nurhasanah, Sugeng Karyadi "Investigasi Impact Achievement Motivation dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja" *Jurnal EMT KITA*, 9(3), 2025
- Fathoni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rieneka Cipta
- Fatkhuri, Nurhasanah, Asep Suherman, Ilham, Roy Setiawan / Menakar Dampak Kompetensi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan, *Jurnal EMT KITA* vol 9 no 3, 2025
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harahap, R., & Situmorang, A. (2023). Influence of Price Promotion and Discounts on Sales. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 26–34. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.309>
- Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia

Indonesia.

Maruli. 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.\

Nurhasanah, Tia S Damanik (2025) Pengaruh Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Keterampilan Interpersonal, Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen, Vol 7, No.2.

Rivai, Veithzal & Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali

Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbin dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks

Rusiadi et al. 2017. *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Cetakan Kelima*. Medan: USU Press

Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Nopian Sinaga, I. (2023). Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2).

<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.447>

Sinaga, I. N. (2023). The Effect of Training and Career Development on Work Achievement. *Jurnal Mantik*, 7(2).

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian. Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group 2015.

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat