

Analysis Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Ability On Employee Performance At PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Dina Nopita Muliawati ¹⁾; Wilchan Robain ²⁾; Teguh Wahyono ³⁾

^{1,2)} Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ dinanopitam@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 Mei 2026]

Revised [28 Juli 2026]

Accepted [31 Juli 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Discipline, Work Ability, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV yang berlokasi di Medan. Objek penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut. Penelitian dilaksanakan pada periode tahun 2025–2026 dengan jumlah populasi sekaligus sampel sebanyak 76 responden. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda guna mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t), variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,072 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,993 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar 5,537 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,993 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji t pada variabel kemampuan kerja (X3) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,084 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,993 dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 35,741 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,12 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 atau 58,2% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 58,2%, sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the influence of work motivation, work discipline, and work ability on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV in Medan. The research object consists of employees working at the company. The study was carried out during the period of 2025–2026. The population as well as the research sample consisted of 76 respondents. Data processing was performed using IBM SPSS Statistics 24. The analytical techniques applied in this study included classical assumption testing and multiple linear regression analysis. The findings indicate that the t-test for the work motivation variable (X1) produced a t-value of 2.072, which is greater than the t-table value of 1.993, with a significance level of $0.042 (< 0.05)$. This result shows that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance. Furthermore, the t-test for the work discipline variable (X2) yielded a t-value of 5.537, which exceeds the t-table value of 1.993, with a significance value of $0.000 (< 0.05)$. This indicates that work discipline also has a positive and significant partial influence on employee performance. Similarly, the t-test for the work ability variable (X3) resulted in a t-value of 2.084, which is higher than the t-table value of 1.993, with a significance value of $0.041 (< 0.05)$. This demonstrates that work ability partially has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the F-test results show an F-value of 35.741, which is greater than the F-table value of 3.12, with a significance level of $0.000 (< 0.05)$. This finding indicates that work motivation, work discipline, and work ability simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) obtained is 0.582 or 58.2%, which means that the variables of work motivation, work discipline, and work ability are able to explain 58.2% of the variation in employee performance, while the remaining 41.8% is influenced by other variables outside this study.

PENDAHULUAN

Di era industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas manajemen agar mampu bertahan dan berkembang dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah. Salah satu faktor kunci dalam menunjang keberhasilan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan, sehingga mampu mendorong pencapaian

tujuan perusahaan secara optimal. Hasibuan (2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menggerakkan berbagai aktivitas organisasi, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian. Tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas, strategi yang telah dirancang dengan baik tidak akan dapat diimplementasikan secara optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2019). Pencapaian kinerja yang optimal memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas organisasi, tercapainya target operasional, serta penguatan daya saing perusahaan. Secara umum, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (As'ad, 2015). Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan karakteristik atau sifat pribadi individu, tetapi lebih menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai maupun yang diharapkan selama pelaksanaan tanggung jawabnya.

Kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, karena pencapaian individu secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Daulay et al., 2019). Setiap organisasi berusaha secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan maksimal. Upaya yang sama juga dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara IV yang berlokasi di Medan dan bergerak dalam sektor perkebunan. Perusahaan ini memiliki salah satu misi utama, yaitu mengembangkan organisasi dan budaya kerja yang unggul serta menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan sejahtera sehingga potensi setiap individu dapat diwujudkan secara optimal. Misi tersebut menunjukkan adanya komitmen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penting yang mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

Untuk merealisasikan misi tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang profesional serta memiliki tingkat dedikasi yang tinggi. Kinerja karyawan yang semakin baik akan meningkatkan peluang perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, serta kemampuan kerja (Kasmir, 2020). Menurut Henry Simamora (2018), motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang dapat memengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja dengan lebih maksimal. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, karena dorongan tersebut muncul ketika individu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut umumnya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, sehingga motivasi tidak akan muncul apabila kebutuhan tersebut tidak dirasakan oleh individu. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mengarahkan perilaku, serta mengatur upaya yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan memahami peran penting sumber daya manusia dalam organisasi serta cara memotivasi mereka secara tepat, PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih antusias dan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan penuh semangat dan memberikan upaya terbaiknya, bahkan tanpa harus selalu diawasi secara ketat oleh atasan. Melalui kondisi tersebut, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena adanya kesadaran dan komitmen internal dari karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rasyid & Tanjung (2020) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Disiplin membantu karyawan tetap fokus pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta mengurangi kesalahan yang mungkin timbul akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan. Menurut Mangkunegara (2019), Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai upaya manajemen dalam menegakkan dan memperkuat aturan-aturan organisasi. Kedisiplinan menjadi salah satu fungsi operasional yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat disiplin karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan prestasi kerja. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Melalui disiplin yang kuat, karyawan mampu mengembangkan serta mengoptimalkan kemampuan kerjanya, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan mutu kerja yang diharapkan oleh PT Perkebunan Nusantara IV.

Selain motivasi dan disiplin kerja, kemampuan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Menurut Sutrisno (2019), kemampuan kerja adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Kemampuan kerja mencerminkan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila kemampuan tersebut sesuai dengan bidang tugasnya dan dimanfaatkan secara tepat, maka hal ini akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan organisasi.

Kemampuan kerja yang memadai sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan tidak memiliki kemampuan yang cukup, hal ini dapat menjadi penghambat bagi organisasi

untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2022). Hal yang sama berlaku bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional perusahaan. Individu yang terampil dan memiliki pengetahuan luas di bidangnya masing-masing mampu membantu perusahaan mencapai target produksi dan kualitas produk yang diharapkan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang memadai dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit dan teh milik negara yang beroperasi di wilayah Sumatera Utara. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam industri perkebunan nasional sekaligus menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitarnya. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi berbagai tantangan, termasuk penurunan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor penyebab utama dari kondisi ini adalah permasalahan terkait kinerja karyawan, yang memerlukan perhatian dan upaya perbaikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Tabel 1.1. KPI PT Perkebunan Nusantara IV Medan

No	PERSPEKTIF HASIL	KEY PERFORMANCE INDICATORS	SATUAN	Bobot	2023		SKOR	
					RKAP (Target)	Realisasi		
I	Keuangan dan Pasar							
	1	EBITDA Margin	EBITDA : Sales	%	5,00	18,41	18,90	5,13
	2	Net Profit Margin	Net Profit : Sales	%	5,00	5,51	1,63	1,48
	3	Revenue Growth	Current Year Revenue : Prior Year Revenue	%	5,00	117,67	86,36	3,67
	4	Operating Cash Flow to Sales Ratio	Operating Cash Flow : Sales	%	5,00	20,70	8,68	2,10
	5	Pangsa Pasar (Market Share)						
		a. Crued Palm Oil (CPO)	Vol. produksi CPO : Vol. Produksi Nasional	%	3,94	1,53	1,06	2,72
		b. Karet Kering	Vol. Produksi Karet Kering : Vol. Produksi Nasional	%	0,06	0,29	0,21	0,04
		Jumlah Keuangan dan Pasar			24,00			15,14
II	Fokus Pelanggan							
	1	Klaim Mutu						
		a. Persentase CPO Reject	Vol. CPO di reject : Total Vol. CPO terjual	%	7,87	0	0	7,87
		(Vol. CPO Reject dibagi Vol. Penjualan CPO)						
		b. Persentase Karet Reject	Vol. Karet di reject : Total Vol. karet terjual	%	0,13	0	0	0,13
		(Vol. Karet Reject dibagi Vol. Penjualan Karet)						
	2	Survei Kepuasan Pelanggan	Hasil Survei	Skor	7,00	80,50	78,58	6,83
	3	Pencapaian Persentase Volume ekspor						
		a. Persentase Vol. Ekspor CPO	Vol. CPO di ekspor : Vol. penjualan CPO total	%	6,89	65,00	15,01	1,59
		b. Persentase Vol. Ekspor Karet	Vol. Karet di ekspor : Vol. penjualan Karet total	%	0,11	68,32	1,79	0,00
		Jumlah Aspek Fokus Pelanggan			22,00			16,42
III	Efektivitas Produk dan Proses							
	1	Production - On Farm Level						
		a. Tandan Buah Segar (TBS)	Jumlah TBS Kebun sendiri	Ton	3,94	1.566.313	1.462.064	3,68
		b. Karet Kering	Jumlah Karet Kebun sendiri	Ton	0,06	4.787,87	3.707,00	0,04
	2	Productivity Growth - End Product						
		a. Crude Palm Oil (CPO)	(Vol. CPO kebun sendiri : Luas TM 2019) : (Vol. CPO Kebun sendiri : Luas TM 2018)	%	3,94	113,55	112,30	3,90
		b. Karet Kering	Vol. Karet Kering : Luas TM 2019) : (Vol. Karet Kering : Luas TM 2018)	%	0,06	97,00	76,06	0,05

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Berdasarkan Tabel 1 kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dilihat dari tiga perspektif utama, yaitu:

1. Keuangan dan Pasar – Pada indikator pertumbuhan pendapatan (*revenue growth*), target yang ditetapkan sebesar 117,67, namun realisasi yang berhasil dicapai masih berada pada angka 86,36..
2. Fokus Pelanggan – Pada indikator persentase volume ekspor karet, target yang telah ditetapkan sebesar 68,32, namun realisasi yang diperoleh hanya mencapai 1,79.
3. Efektivitas Produk dan Proses – Pada produksi di tingkat perkebunan (*production on farm level*) dengan target 4.787,87, realisasi yang tercapai sebesar 3.707,00.

Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan perusahaan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan, sehingga kinerja secara keseluruhan belum optimal. Rendahnya capaian kinerja ini diduga dipengaruhi oleh masalah motivasi, disiplin, dan kemampuan kerja karyawan. Dari segi motivasi, beberapa karyawan terkadang kurang memahami tugas yang diberikan oleh atasan. Kondisi ini menyebabkan mereka enggan menerima pekerjaan tambahan karena khawatir kesulitan berkonsentrasi dan takut tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Fenomena tersebut sejalan dengan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti

terhadap 30 orang karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, yang menggambarkan kondisi motivasi dan kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 2 Hasil Prasurvei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Saya memahami dengan baik tugas yang diberikan oleh atasan	12 (40%)	18 (60%)
2	Saya termotivasi menerima pekerjaan tambahan meskipun tantangannya tinggi	10 (33,3%)	20 (66,7%)
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan extra secara tepat waktu sesuai standar	13 (43,3%)	17 (56,7%)

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel prasurvei tersebut, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Sebanyak 60% responden tidak memahami dengan baik tugas yang diberikan, 66,7% kurang termotivasi untuk menerima pekerjaan tambahan, dan 56,7% merasa ragu mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kejelasan tugas, dukungan dari lingkungan kerja, serta keyakinan diri dalam menghadapi tantangan. Selain itu, masalah kedisiplinan juga menjadi perhatian. Beberapa indikasinya meliputi keterlambatan kehadiran karyawan, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur atau proses kerja. Fenomena ini sesuai dengan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 30 orang karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih optimal.

Tabel 3 Hasil Prasurvei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja	19 (63,3%)	11 (36,7%)
2	Saya mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib kerja yang berlaku.	20 (66,7%)	10 (33,3%)
3	Saya sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin saat jam kerja.	12 (40,0%)	18 (60,0%)

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel prasurvei di atas, dapat diperoleh gambaran mengenai tingkat disiplin kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kedisiplinan yang cukup baik, di mana 63,3% responden menyatakan setuju hadir tepat waktu dan 66,7% setuju mematuhi peraturan perusahaan. Namun demikian, masih terdapat kendala terkait kepatuhan selama jam kerja, karena 40,0% responden menyatakan bahwa karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan telah menunjukkan kedisiplinan dalam hal waktu dan kepatuhan terhadap aturan, masih ada sebagian yang kurang konsisten dalam menerapkan disiplin secara menyeluruh, terutama terkait ketertiban selama jam kerja. Selain itu, masalah kemampuan kerja juga teridentifikasi, meliputi penyelesaian tugas yang belum sepenuhnya sesuai standar kerja, kinerja yang kurang optimal tanpa pengawasan, serta keterampilan teknis yang masih perlu ditingkatkan. Fenomena ini sejalan dengan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 30 orang karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk pengembangan kemampuan kerja agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

Tabel 4 Hasil Prasurvei Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Karyawan dapat menyelesaikan task sesuai standar kerja	21 (70,0%)	9 (30,0%)
2	Karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa banyak pengawasan atasan.	18 (60,0%)	12 (40,0%)
3	Karyawan memiliki keterampilan teknis sesuai bidang kerjanya.	20 (66,7%)	10 (33,3%)

Sumber: diolah peneliti (2025)

Hasil prasurvei terkait kemampuan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik. Sebanyak 70,0% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan, dan 66,7% menyatakan memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Namun, kemampuan bekerja secara mandiri masih perlu ditingkatkan,

karena hanya 60,0% responden yang merasa mampu bekerja tanpa pengawasan yang intens. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan dasar dan keterampilan teknis karyawan sudah memadai, kemandirian dalam bekerja masih menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang beserta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam periode waktu tertentu, umumnya dalam jangka waktu satu tahun. Penilaian kinerja biasanya dilakukan dengan melihat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Kasmir, 2020). Secara lebih luas, konsep kinerja atau *performance* menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan program maupun kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Pencapaian tersebut umumnya tercermin melalui proses perencanaan serta strategi yang diterapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2019). Selain itu, kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariyah, 2016). Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu maupun lingkungan kerja. Beberapa faktor yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, serta kemampuan kerja. Menurut Kasmir (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
Kinerja dapat diukur melalui kualitas atau mutu pekerjaan yang dihasilkan, yang mencerminkan standar hasil kerja yang dicapai dalam suatu proses tertentu.
2. Kuantitas
Selain kualitas, kinerja juga dapat dilihat dari kuantitas atau jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan.
3. Waktu (Jangka Waktu)
Untuk pekerjaan tertentu, kinerja diukur berdasarkan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.
4. Penekanan Biaya
Kinerja dapat dicerminkan dari pengelolaan biaya aktivitas perusahaan, yaitu sejauh mana anggaran digunakan secara efektif untuk setiap aktivitas yang dijalankan.
5. Pengawasan
Hampir semua jenis pekerjaan memerlukan pengawasan selama proses berjalan, sehingga pengendalian terhadap pelaksanaan tugas menjadi salah satu indikator kinerja.
6. Hubungan Antar Karyawan
Kinerja juga terkait dengan kemampuan menjaga hubungan kerja yang baik antar karyawan, yang memengaruhi suasana kerja dan kolaborasi tim.
7. Kerja Sama dan Harmoni
Penilaian kinerja sering kali mempertimbangkan kerja sama dan kerukunan antara karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan, karena hal ini berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya berkaitan dengan dorongan yang menimbulkan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2018), motivasi dapat diartikan sebagai proses munculnya motif yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor yang menimbulkan gairah serta kemauan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, Anwar Prabu Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang bersumber dari kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi sehingga individu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Sondang P. Siagian (2019), motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara optimal dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu gaji, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan kerja, kondisi kerja, karakteristik pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berkembang atau maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dalam bekerja, serta tanggung jawab yang diberikan. Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja meliputi:

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah dorongan individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, dan tidak mudah menyerah.

2. **Orientasi Tugas/Sasaran**
Orientasi tugas atau sasaran menunjukkan fokus individu dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.
3. **Usaha untuk Maju**
Menunjukkan dorongan seseorang untuk terus berkembang, meningkatkan kemampuan, dan memperbaiki diri secara berkelanjutan.
4. **Ketekunan**
Ketekunan adalah kemampuan individu untuk tetap bertahan, berusaha, dan tidak menyerah meskipun menghadapi tantangan atau hambatan dalam bekerja.
5. **Pemanfaatan Waktu**
Pemanfaatan waktu mengacu pada kemampuan seseorang menggunakan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kedisiplinan tidak dapat dikatakan efektif apabila hanya didasarkan pada rasa takut terhadap hukuman. Disiplin yang sebenarnya terbentuk dari kesadaran individu dalam menerima serta menerapkan norma-norma atau aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Selanjutnya, Malayu S. P. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Sikap ini mencerminkan tingkat tanggung jawab individu dalam menjalankan kewajibannya. Sementara itu, menurut Veithzal Rivai (2018), disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia memperbaiki atau menyesuaikan perilakunya. Selain itu, disiplin juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan maupun norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut, Malayu S. P. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. **Mematuhi Peraturan Perusahaan**
Karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja, sehingga tercipta kenyamanan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas.
2. **Penggunaan Waktu Secara Efektif**
Waktu kerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan, tanpa membuang-buang waktu di luar standar pekerjaan perusahaan.
3. **Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas**
Karyawan yang mampu menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. **Tingkat Absensi**
Tingkat absensi merupakan salah satu tolok ukur kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran dan rendah tingkat ketidakhadiran, semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki karyawan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan (ability) merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2022), kemampuan adalah penilaian terkini mengenai apa yang dapat dilakukan seseorang. Selaras dengan itu, Timpe (2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan beragam tugas dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2019) menambahkan bahwa kemampuan kerja mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya, indikator kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2019) adalah sebagai berikut:

1. **Hasil Kerja**
Hasil kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Kualitas hasil kerja umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan individu dalam menjalankan tugasnya.
2. **Ketepatan Waktu Kerja**
Pengukuran ketepatan waktu adalah bentuk khusus dari penilaian kuantitatif yang menilai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Karyawan yang tepat waktu tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
3. **Keahlian dan Keterampilan**
Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, termasuk kemampuan bekerja sama, pemanfaatan insentif, dan keterampilan lain yang mendukung pencapaian tujuan pekerjaan.
4. **Tanggung Jawab Kerja**

Kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, tepat waktu, serta berani menanggung risiko atas keputusan atau tindakan yang diambil selama melaksanakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Proses analisis data dilakukan dengan teknik kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini juga bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh dianalisis dan dikelompokkan melalui instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, serta kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara IV yang berada di Medan dengan jumlah sebanyak 311 orang. Dari jumlah populasi tersebut, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh jumlah responden minimum yang dapat mewakili populasi penelitian secara representatif.

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{311}{1 + 311(0.1)^2} = 75,66$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan tingkat toleransi maksimum 10%. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh bahwa jumlah sampel yang representatif adalah 76 orang karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Sampel ini akan digunakan untuk mengumpulkan data yang mewakili populasi secara keseluruhan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item kuesioner dalam penelitian ini sah dan layak digunakan. Penentuan validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap pertanyaan dengan rtabel, yang dihitung berdasarkan derajat kebebasan ($Df = n - 2$). Dengan jumlah responden sebanyak 76 orang, diperoleh $Df = 74$. Berdasarkan tabel rtabel pada taraf signifikansi 5%, nilai rtabel sebesar 0,225. Berdasarkan ketentuan uji validitas, setiap item kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,225. Jika r hitung lebih kecil dari 0,225, item tersebut dianggap tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar, jika tidak semua, item kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas pada variabel kinerja karyawan dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan sah dan dapat diandalkan dalam mengukur aspek kinerja karyawan. Pengujian ini memastikan setiap item pertanyaan memang merefleksikan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Pelanggan

Item Pernyataan	r hitung		rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,560	0,225	Valid
	Y2	0,590	0,225	Valid
	Y3	0,415	0,225	Valid

	Y4	0,343	0,225	Valid
	Y5	0,689	0,225	Valid
	Y6	0,622	0,225	Valid
	Y7	0,645	0,225	Valid
	Y8	0,654	0,225	Valid
	Y9	0,571	0,225	Valid
	Y10	0,495	0,225	Valid
	Y11	0,595	0,225	Valid
	Y12	0,275	0,225	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 5, setiap elemen atau pertanyaan pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian, sehingga dapat dipercaya sebagai instrumen untuk mengukur kinerja karyawan secara akurat.

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Uji validitas pada variabel motivasi kerja dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan sah dan layak digunakan dalam penelitian. Tujuan pengujian ini adalah memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mengukur aspek motivasi kerja sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk menganalisis motivasi kerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kualitas Pelayanan Elektronik

Item Pernyataan		rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1	0,663	0,225	Valid
	X2	0,736	0,225	Valid
	X3	0,588	0,225	Valid
	X4	0,574	0,225	Valid
	X5	0,661	0,225	Valid
	X6	0,556	0,225	Valid
	X7	0,257	0,225	Valid
	X8	0,295	0,225	Valid
	X9	0,663	0,225	Valid
	X10	0,736	0,225	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 6, setiap elemen atau pertanyaan pada kuesioner variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian, sehingga dapat dipercaya sebagai instrumen untuk mengukur motivasi kerja karyawan secara akurat.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Uji validitas pada variabel disiplin kerja dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan sah dan dapat diandalkan dalam mengukur aspek disiplin kerja karyawan. Tujuan pengujian ini adalah memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mencerminkan indikator disiplin kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk menganalisis disiplin kerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan		rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Y1	0,383	0,225	Valid
	Y2	0,369	0,225	Valid
	Y3	0,553	0,225	Valid
	Y4	0,684	0,225	Valid

	Y5	0,567	0,225	Valid
	Y6	0,613	0,225	Valid
	Y7	0,474	0,225	Valid
	Y8	0,540	0,225	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 7, setiap elemen atau pertanyaan pada kuesioner variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian, sehingga dapat dijadikan instrumen yang dapat diandalkan untuk mengukur disiplin kerja karyawan.

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Uji validitas pada variabel kemampuan kerja dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan sah dan dapat diandalkan dalam mengukur kemampuan kerja karyawan. Tujuan pengujian ini adalah memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mencerminkan indikator kemampuan kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel kemampuan kerja memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk menganalisis kemampuan kerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Item Pernyataan	rhitung		rtabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X3)	X1	0,377	0,225	Valid
	X2	0,296	0,225	Valid
	X3	0,443	0,225	Valid
	X4	0,548	0,225	Valid
	X5	0,427	0,225	Valid
	X6	0,505	0,225	Valid
	X7	0,311	0,225	Valid
	X8	0,323	0,225	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 8, setiap elemen atau pertanyaan pada kuesioner variabel kemampuan kerja (X3) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian, sehingga dapat dijadikan instrumen yang dapat diandalkan untuk mengukur kemampuan kerja karyawan.

Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach alpha (α) lebih besar dari 0,6. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 9 Uji Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X1)	0,728		Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,691		Reliabel
4	Kemampuan Kerja (X3)	0,715		Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 9 seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan, dapat dikatakan reliabel. Hal ini karena nilai Cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis untuk mengetahui pengaruh lebih

dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Melalui metode ini dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individu (parsial). Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, diperoleh informasi mengenai nilai koefisien pengaruh, tingkat signifikansi, serta arah hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil analisis secara lebih rinci disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10 Analisis Regresi

Model 10. Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.921	4.306		.911	.365
	Motivasi Kerja	.190	.091	.162	2.072	.042
	Disiplin Kerja	.823	.149	.555	5.537	.000
	Kemampuan Kerja	.273	.131	.209	2.084	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2025

$$Y=3,921+0,190X_1+0,823X_2+0,273X_3$$

1. Konstanta (3,921)

Nilai konstanta sebesar 3,921 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kemampuan kerja (X₃) diasumsikan bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 3,921.

2. Koefisien Motivasi Kerja (X₁ = 0,190)

Koefisien ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,190.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X₂ = 0,823)

Koefisien ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,823.

4. Koefisien Kemampuan Kerja (X₃ = 0,273)

Koefisien ini menunjukkan bahwa jika kemampuan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,273.

Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Uji-t (Uji Signifikansi Parsial)

Dalam uji-t, nilai signifikansi dari setiap variabel dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.921	4.306		.911	.365
	Motivasi Kerja	.190	.091	.162	2.072	.042
	Disiplin Kerja	.823	.149	.555	5.537	.000
	Kemampuan Kerja	.273	.131	.209	2.084	.041
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2025

1. Diketahui nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,042 < 0,05 dan nilai dari thitung adalah 2,072 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Diketahui nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai dari thitung adalah 5,537 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Diketahui nilai signifikansi untuk variabel kemampuan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,041 < 0,05 dan nilai dari thitung adalah 2,084 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan

bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan nilai F-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%:

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1165.743	3	388.581	35.741	.000 ^b
	Residual	782.783	72	10.872		
	Total	1948.526	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji *statistic* pada uji F menghasilkan $F_{hitung} 35,741 > F_{tabel} 3,12$ ($n-k-1 = 76-3-1 = 72$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, artinya motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² adalah 0,582 artinya jika dipersentasekan bernilai 58,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,2% sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung motivasi kerja yang lebih besar daripada ttabel, yaitu $2,072 > 1,993$, dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, yang berarti motivasi kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi selalu dikaitkan dengan kinerja individu karena muncul dari dorongan internal untuk mencapai suatu tujuan. Dorongan ini berkaitan dengan kebutuhan yang dirasakan individu; tanpa adanya kebutuhan, motivasi tidak akan muncul. Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku manusia. Dengan memahami peranan penting individu dalam organisasi dan cara memotivasi mereka secara tepat, PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung disiplin kerja yang lebih besar daripada ttabel, yaitu $5,537 > 1,993$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan bekerja tidak mudah diperoleh begitu saja, dan karyawan yang memiliki kemampuan biasanya dibentuk oleh kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk terus belajar, berlatih, dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Melalui kedisiplinan, karyawan terbiasa mengikuti prosedur dan standar operasional perusahaan, sehingga dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan meningkatkan kinerjanya. Disiplin juga membantu karyawan tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan mengurangi kesalahan akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan.

Di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, disiplin kerja sangat penting mengingat lingkungan kerja menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi. Dengan disiplin yang baik, karyawan mampu mengasah dan mengaplikasikan kemampuan kerjanya secara optimal, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung kemampuan kerja yang lebih besar daripada ttabel, yaitu $2,084 > 1,993$, dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan yang memadai membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sementara karyawan yang kurang memiliki kemampuan kerja akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berlaku pula bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang terampil dan memiliki pengetahuan luas di bidangnya masing-masing mampu membantu perusahaan mencapai target produksi dan kualitas produk yang diharapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari Uji F menghasilkan $F_{hitung} 35,741 > F_{tabel} 3,12$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, tercermin dari meningkatnya produktivitas, kualitas pekerjaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien sehingga mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas secara tepat, efektif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan kembali terhadap penetapan target kerja agar lebih realistis dan terukur. Langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan memecah target besar menjadi target mingguan atau bulanan, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala agar hambatan pencapaian target dapat segera diidentifikasi dan ditangani.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan kejelasan pembagian tugas dan dukungan kerja yang memadai. Langkah konkret yang dapat diterapkan adalah pemberian arahan sebelum pekerjaan ekstra diberikan, pendampingan dari atasan, serta pemberian apresiasi atau insentif bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan baik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan.
3. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan dan penegakan aturan secara konsisten. Langkah yang dapat dilakukan meliputi penerapan sistem absensi yang lebih ketat, pemberian sanksi yang tegas namun adil, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Konsistensi dalam penerapan aturan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja secara menyeluruh.

4. Perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kerja dan pengambilan inisiatif. Selain itu, pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri disertai evaluasi dan umpan balik dari atasan dapat membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kemandirian dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan-1.)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Malini, C. P., Firmansyah, F., & Robain, W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Graha Makmur. *International Conference On Humanity Education And Society (Iches)*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ningsih, S. M., & Robain, W. (2024). Analisis Budaya Organisasi, Fasilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sd Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah Kecamatan Sunggal. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(12), 5201–5209.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (19th Editi.)*. United Kingdom: Pearson.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2.)*. Jakarta: Erlangga.
- Timpe, D. (2018). *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo.
- Wahyono, T., & Suearno, S. (2023). Analysis Of Education, Work Motivation, Work Discipline On Employee Productivity Of Panca Budi Development University Medan. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 3(1), 865-875

Wasis, M. H. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Kalbar Cabang Syariah. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship*, 7(3), 4–16.