



The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara Iv Regional 1 Medan

Ella Trisnawati Br Nainggolan ¹⁾; Ahmad Aswan Waruwu ²⁾; Abdi Setiawan ³⁾
^{1,2,3} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
 Email: ¹⁾ nainggolanella751@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 September 2026]

Revised [25 Oktober 2026]

Accepted [30 Oktober 2026]

KEYWORDS

Employee Performance,
Organizational Culture,
Performance Of Employees

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3.651 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.651 > 1.984723$) dengan sig. $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.345 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.345 > 1.984723$) dengan sig. $0.021 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Nilai diperoleh $f_{hitung} = 92.290 > f_{tabel} 3.09$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima. Dimana variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan

ABSTRACT

The research analysis aims to analyze the organizational culture and work environment on employee performance at the Medan Perjuangan District Office. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 23 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 100 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that the organizational culture variable has a t count of 3.651 and a t table of 1.984723, so t count $>$ t table ($3.651 > 1.984723$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accept H1. It can be explained that the organizational culture variable (X1) influences the employee performance variable of the Medan Perjuangan Sub-district Office. The work environment variable has a t count of 2.345 and a t table of 1.984723, so t count $>$ t table ($2.345 > 1.984723$) with sig. $0.021 < 0.05$ so that the results of the study accept H1. It can be explained that the work environment variable (X2) influences the employee performance of the Medan Perjuangan Sub-district Office. The value obtained is f count = 92.290 $>$ f table 3.09 with sig. $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H1 is accepted. Where the variables of organizational culture (X1) and work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at the Medan Perjuangan District Office.

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



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berpengaruh terhadap produktivitas, efektivitas operasional, dan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih optimal, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendukung tercapainya target perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Namun, hasil penilaian kinerja periode 2023–2025 menunjukkan rata-rata nilai kinerja mengalami penurunan dari 77 menjadi 72 dan masih berada pada kategori cukup. Hasil pra-survei juga mengindikasikan masih rendahnya kualitas kerja, pencapaian target, ketepatan waktu, kerja sama, serta efektivitas pengawasan. Selain itu, motivasi kerja karyawan belum optimal, ditunjukkan oleh masih rendahnya persepsi terhadap fasilitas kerja, penghargaan, dan perhatian perusahaan. Dari sisi disiplin, tingkat ketidakhadiran karyawan cenderung meningkat setiap tahun dan melebihi batas yang dianggap wajar, yang menunjukkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja diduga menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hasilnya diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kasmir (2021) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rahayu (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Waruwu (2022) kinerja pada hakikatnya merupakan perwujudan tujuan oleh suatu organisasi yang pencapaiannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Pegawai yang berkinerja tinggi juga berkontribusi terhadap pencapaian potensi maksimal perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2021). Menurut Anoraga (2021) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Anoraga, 2019) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2020). Menurut Rivai (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2020). Jumlah total populasi tersebut terdiri atas 581 orang karyawan tetap. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan, perhitungan dilakukan dengan menerapkan Rumus *Slovin* sehingga menjadi sebanyak 85 orang. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
Motivasi (X ₁)	Q-1	0.664	0,30	Valid
	Q-2	0.600		Valid
	Q-3	0.653		Valid
	Q-4	0.676		Valid
	Q-5	0.692		Valid
	Q-6	0.710		Valid
	Q-7	0.666		Valid
	Q-8	0.693		Valid
	Q-9	0.679		Valid
	Q-10	0.694		Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	Q-1	0.623		Valid
	Q-2	0.752		Valid
	Q-3	0.610		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
	Q-4	0.615	0,30	Valid
	Q-5	0.561		Valid
	Q-6	0.602		Valid
	Q-7	0.623		Valid
	Q-8	0.653		Valid
	Q-9	0.673		Valid
	Q-10	0.560		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Q-1	0.465	0,3	Valid
	Q-2	0.528		Valid
	Q-3	0.570		Valid
	Q-4	0.479		Valid
	Q-5	0.400		Valid
	Q-6	0.501		Valid
	Q-7	0.469		Valid
	Q-8	0.444		Valid
	Q-9	0.379		Valid
	Q-10	0.470		Valid
	Q-11	0.421		Valid
	Q-12	0.589		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Motivasi (X1)	0.910	0.6	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.890	0.6	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.823	0.6	12	Reliabel

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,6 sehingga data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

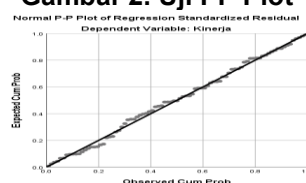
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2. Uji PP Plot



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55847143
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.046
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Motivasi	.988	1.012
	Disiplin Kerja	.988	1.012

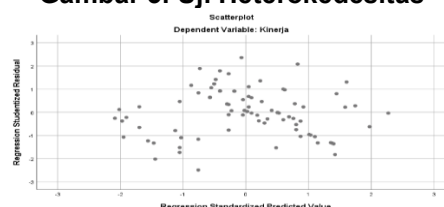
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2020) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Gambar 3. Uji Heterokedesitas



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.



Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.298	4.039	
	Motivasi	0.421	0.068	0.482
	Disiplin Kerja	0.526	0.072	0.575

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 10,298 + 0,421 X_1 - 0,526X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 10,298 maka bisa diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 (konstan) maka variabel Kinerja Karyawan bernilai 10,298.
- Nilai koefisien Regresi variabel Motivasi bernilai positif (+) sebesar 0,421 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) meningkat maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,421 begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif (+) sebesar 0,526 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,526, begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.298	4.039		2.550	0.013
	Motivasi	0.421	0.068	0.482	6.163	0.000
	Disiplin Kerja	0.526	0.072	0.575	7.341	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Tabel di atas, variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 6,163 dan t_{tabel} 1,98 sebesar maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,163 > 1,98$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Tabel di atas, variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 7,341 dan t_{tabel} 1,98 sebesar maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,341 > 1,98$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1769.285	2	884.642	41.559	.000 ^b
	Residual	1745.492	82	21.286		
	Total	3514.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 41,559 nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.72 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 41,559 > f_{tabel}$ 2.72 dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel Disiplin (X1) dan Motivai Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.491	4.613

Predictors: Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 23

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,491 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 49,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin dan motivasi kerja sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Insan et al, 2023), (Waruwu dan Sumanullang, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan usahanya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, komitmen, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kondisi tersebut juga sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Berdasarkan hasil pra-survei, masih terdapat karyawan yang merasa perusahaan belum menyediakan fasilitas kerja yang memadai, belum memberikan penghargaan yang optimal atas prestasi kerja, serta belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja. Namun, hasil penelitian membuktikan bahwa ketika perusahaan mampu meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata. Peningkatan motivasi mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, memiliki inisiatif yang lebih tinggi, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi juga cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Ulung et al, 2024) dan (Tampenawas, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari ketepatan waktu, tingkat kehadiran yang tinggi, kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan



pekerjaan, serta kesediaan mematuhi kebijakan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih teratur, efisien, dan konsisten sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan kondisi yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Berdasarkan data perusahaan, tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan selama periode 2023–2025, terutama pada kategori tanpa keterangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan karena berpotensi menghambat kelancaran operasional perusahaan. Selain itu, hasil pra-survei memperlihatkan masih terdapat karyawan yang merasa belum bekerja sesuai dengan kemampuan, menilai ketegasan pimpinan belum optimal, serta menganggap sistem penghargaan dan balas jasa belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi yang diberikan. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karyawan yang disiplin akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mematuhi standar operasional perusahaan, serta mampu menjaga kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Kondisi tersebut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan efisiensi operasional, serta mempercepat pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Secara teoritis, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Motivasi mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya, sedangkan disiplin memastikan bahwa kemampuan tersebut diwujudkan melalui perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan konsisten.

Ketika perusahaan mampu meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta secara bersamaan memperkuat disiplin melalui penegakan peraturan, pengawasan yang efektif, evaluasi kinerja, dan pemberian sanksi maupun penghargaan secara konsisten, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih produktif. Karyawan tidak hanya memiliki semangat kerja yang tinggi, tetapi juga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan. Sinergi antara motivasi dan disiplin kerja tersebut pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas operasional perusahaan dan mendukung pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan peningkatan motivasi dan penguatan disiplin kerja. Strategi tersebut dapat dilakukan melalui penyempurnaan sistem penghargaan berbasis kinerja, peningkatan kesejahteraan dan fasilitas kerja, pengembangan kompetensi karyawan, penegakan disiplin secara konsisten, serta evaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih profesional, produktif, dan berdaya saing sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Saran

1. Perusahaan disarankan meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan, insentif yang adil, pengembangan karier, pelatihan, serta lingkungan dan fasilitas kerja yang nyaman untuk meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

2. Perusahaan perlu memperkuat disiplin kerja melalui penegakan aturan, pengawasan, evaluasi kinerja, penghargaan bagi karyawan yang disiplin, serta sanksi bagi pelanggaran. Budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar operasional juga perlu ditingkatkan.
3. Manajemen perlu mengintegrasikan peningkatan motivasi dan disiplin kerja dalam kebijakan sumber daya manusia melalui pembinaan, komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan, serta evaluasi berkelanjutan agar kinerja dan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 104–115. <https://doi.org/10.56457/jimk.v4i2.31>
- Azhari, A., Resmawan, E., Ikhsan, M (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Forum Ekonomi
- Batubara, S, S dan Insan, M, Y (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1-10
- Cahyai, et al (2020) *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)*. Jurnal Ekobisnis
- Hasibuan (2022). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Insan, M, Y., Saputra, E, S dan Ramadhany, N (2023). Analisis Determinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M dan Pakpahan (2020). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Rahayu, S (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51.
- Rivai, V (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Robbins (2020) *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, Penerbit Gaya Media.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2020). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Siregar E N., Lubis A P, Ario.F (2024). *The Influence Of Work Discipline, Loyalty, And Workload On Employee Performance At PT. Indomarco Prismaatama, Simalingkar Area, Medan Selayang*. Jurnal Edunomika
- Sutrisno, E (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tampenawas, G., Mangantar, M dan Dotulong (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*
- Ulung, A., Awaluddin, Achsanuddin, A dan Hasriwana (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*
- Waruwu, A.A dan Simanullang, L (2022). *Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 3, No 2
- Wijaya (2020). *Pengaruh Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya)*. Jurnal UNTAN