

## Analysis Of The Effects Of Job Satisfaction, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Ptpn Ii Sei Semayang

### Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ii Sei Semayang

Tria Friska Ayu<sup>1)</sup>, Muhammad Yalmazul Insan<sup>2)</sup>, Yohny Anwar<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> *Pembangunan Panca Budi Medan*  
 email: <sup>1)</sup> [triafriskaayu02@gmail.com](mailto:triafriskaayu02@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [24 Maret 2026]

Revised [28 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

*Organizational Culture, Employee Performance and Performance Of Employees.*

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



#### 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 thitung sebesar 3.651 dan tabel sebesar 1,984723 maka thitung > ttabel (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 thitung sebesar 2.345 dan ttabel sebesar 1,984723 maka thitung > ttabel (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 fhitung = 92.290 > ftabel 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.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada perusahaan perkebunan milik negara. PT Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Sei Semayang sebagai salah satu unit usaha BUMN di sektor perkebunan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal agar mampu mencapai target produksi, menjaga kualitas hasil perkebunan, serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah tantangan industri yang semakin kompleks. Menurut Mangkunegara (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut 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. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu (Batubara dan Insan, 2022). Menurut Mangkunegara (2021) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Karyawan akan bersikap puas atas

pekerjaanya apabila kepuasan kerja pegawai yang disesuaikan dengan keinginan pegawai tersebut. Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin besar tingkat kepuasan kerja pegawai maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai berdasarkan pada target kerja di perusahaan. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah. Menurut Mangkunegara (2021) disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasil penelitian (Siregar et al, 2024) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada lingkungan kerja perkebunan seperti PTPN II Sei Semayang, disiplin kerja sangat dibutuhkan mengingat aktivitas operasional yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, dan konsistensi kerja. Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta terganggunya proses operasional perusahaan. Menurut Kasmir (2021) salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja pegawai. Berdasarkan pada hasil penelitian (Kholik, 2014) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2022) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini dilakukan di PTPN II Sei Semayang merupakan merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP-IX (Persero). Berdasarkan pengamatan awal di PTPN II Sei Semayang, masih dijumpai beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti belum optimalnya pencapaian target kerja, tingkat kedisiplinan yang belum merata, serta adanya perbedaan tingkat motivasi dan kepuasan kerja antar karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya berada pada tingkat yang diharapkan oleh perusahaan dan perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhinya.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Peneliti melakukan pra survey di perusahaan dan menemukan beberapa permasalahan yaitu kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang masih belum optimal. Karyawan kurang puas atas kesempatan untuk meningkatkan karier di PTPN II Sei Semayang karena prosedur administrasi yang sulit. Tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah dilihat dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Karyawan merasa tidak terpenuhinya kebutuhan sosial karena kurang baiknya hubungan kerja sama antar rekan kerja.

## 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 yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2022) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Robbins (2020) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Mangkunegara (2021) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisinya.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia 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 digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesehatan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau kehadirannya untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2021). Menurut Anoraga (2021) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja

## 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). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PTPN II Sei Semayang yang berjumlah 65 orang karyawan tetap. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh karyawan tetap PTPN II Sei Semayang sebanyak 65 karyawan tetap. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
Kepuasan Kerja (X1)	Q-1	0.512	0,320	Valid
	Q-2	0.417		Valid
	Q-3	0.324		Valid
	Q-4	0.429		Valid
	Q-5	0.572		Valid
	Q-6	0.489		Valid
	Q-7	0.583		Valid
	Q-8	0.658		Valid
	Q-9	0.529		Valid
	Q-10	0.522		Valid
Disiplin (X2)	Q-1	0.539	0,320	Valid
	Q-2	0.869		Valid
	Q-3	0.580		Valid
	Q-4	0.869		Valid
	Q-5	0.581		Valid
	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Corrected Item Corelation</b>		<b>Hasil</b>
	Q-6	0.437		Valid
	Q-1	0.557		Valid
	Q-2	0.542		Valid
	Q-3	0.718		Valid
	Q-4	0.663		Valid
	Q-5	0.766		Valid
	Q-6	0.700		Valid
	Q-7	0.512		Valid
	Q-8	0.488		Valid
	Q-1	0.424		Valid
	Q-2	0.588		Valid
	Q-3	0.579		Valid
	Q-4	0.489		Valid

Q-5	0.623	Valid
Q-6	0.420	Valid
Q-7	0.497	Valid
Q-8	0.680	Valid
Q-9	0.530	Valid
Q-10	0.517	Valid
Q-11	0.485	Valid
Q-12	0.467	Valid

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.820	0.6	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.855	0.6	6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.866	0.6	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.852	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 Multikolineritas**

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

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	.805	1.242
Disiplin Kerja	.901	1.110
Motivasi Kerja	.734	1.362

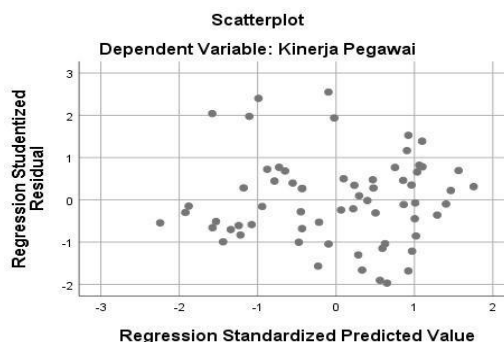
Sumber : Output SPSS ver 23

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 1. Uji Heterokedesitas**



Sumber : Output SPSS ver 23

## Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.411	5.055	
	Kepuasan Kerja	0.534	0.129	0.411
	Disiplin Kerja	-0.130	0.172	-0.071
	Motivasi Kerja	0.578	0.134	0.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.411	5.055		2.059	0.044
Kepuasan Kerja	0.534	0.129	0.411	4.131	0.000
Disiplin Kerja	-0.130	0.172	-0.071	-0.759	0.451
Motivasi Kerja	0.578	0.134	0.451	4.325	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 23

1. Tabel di atas, variabel kepuasan kerja memiliki thitung sebesar 4.131 dan ttabel 1,99 sebesar maka thitung > ttabel (4.131 > 1,99) dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel di atas, variabel fasilitas kerja memiliki thitung sebesar -0,759 dan ttabel sebesar 1,99 maka thitung < ttabel (-0,759 < 1,99) dengan sig. 0,451 > 0,05 sehingga hasil penelitian menolak H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel di atas, variabel motivasi kerja memiliki thitung sebesar 4,325 dan ttabel sebesar 1,99 maka thitung > ttabel (4,325 > 1,99) dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga hasil penelitian menerima H3. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

## Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Sum of Model	Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1873.864	3	624.621	21.493	.000 <sup>b</sup>
Residual	1772.751	61	29.061		
Total	3646.615	64			

## Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.490	5.390

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,490 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 49% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4.131 dan  $t_{tabel}$  1,99 sebesar maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.131 > 1,99$ ) dengan  $sig. 0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

Besarnya pengaruh sebesar 0.534 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 53,4% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang

Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja yang terdiri dari indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap peluang promosi dan kepuasan terhadap pendapatan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Azari et al, 2021) dan (Cahyai et al, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Hasil ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, mereka akan menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti semangat kerja yang tinggi, rendahnya tingkat absensi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -0,759 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,759 < 1,99$ ) dengan  $sig. 0,451 > 0,05$  sehingga hasil penelitian menolak H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Besarnya pengaruh sebesar -0,130 bernilai negatif yang berarti jika setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan turun sebesar -13% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

Tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah penerapan disiplin kerja yang bersifat administratif dan formal, sehingga karyawan hanya mematuhi aturan sebatas kewajiban, bukan sebagai dorongan intrinsik untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang relatif homogen di antara karyawan juga dapat menyebabkan variasi disiplin tidak cukup kuat untuk memengaruhi perbedaan kinerja secara signifikan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,325 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,325 > 1,99$ ) dengan  $sig. 0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian menerima H3. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh sebesar 0.578 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 57,8% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, dan kebutuhan harga diri maka kinerja karyawan akan meningkat. 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.

Karyawan PTPN II Sei Semayang yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Motivasi tersebut dapat muncul dari berbagai faktor, seperti pemberian insentif, pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis. Kondisi ini mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kedisiplinan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PTPN II Sei Semayang.

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 21,493 nilai  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.75 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} = 21,493 > t_{tabel} 2.75$  dengan  $sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_4$  diterima. Dimana variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan produktif di lingkungan kerja PTPN II Sei Semayang. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan memperhatikan satu faktor saja, melainkan membutuhkan pendekatan yang komprehensif. Ketika karyawan merasa puas, memiliki disiplin yang baik, dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan masih rendahnya tingkat kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4.131 dan  $t_{tabel}$  1,99 sehingga hasil penelitian menerima  $H_1$ . Dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -0,759 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 sehingga hasil penelitian menolak  $H_2$ . Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,325 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 sehingga hasil penelitian menerima  $H_3$ . Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 21,493 nilai signifikan. 0.000. Maka dapat disimpulkan  $H_4$  diterima. Dimana variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

### Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun indikator kepuasan terhadap atasan masih tergolong rendah, maka PTPN II Sei Semayang disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan atasan secara lebih humanis dan partisipatif. Atasan diharapkan mampu membangun komunikasi dua arah yang terbuka, memberikan arahan kerja yang jelas, serta bersikap adil dan konsisten dalam pengambilan keputusan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN II Sei Semayang, namun indikator ketaatan terhadap aturan perilaku dalam bekerja masih tergolong rendah, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas penerapan aturan disiplin yang selama ini berlaku. Aturan perilaku kerja yang ada perlu disosialisasikan kembali secara jelas dan konsisten agar dapat dipahami serta dijalankan oleh seluruh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun indikator harga diri tergolong rendah, maka PTPN II Sei Semayang disarankan untuk lebih memperhatikan aspek penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. PTPN II Sei Semayang dapat menerapkan sistem penghargaan (*reward system*) yang adil dan transparan, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun nonfinansial, seperti

pemberian sertifikat, piagam, atau pengumuman karyawan berprestasi secara berkala. Pengakuan atas hasil kerja yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya dalam organisasi.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator jangka waktu penyelesaian pekerjaan karyawan masih rendah, PTPN II Sei Semayang disarankan untuk melakukan perbaikan dalam pengelolaan waktu kerja agar target pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu indikator penting kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## 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 Manusiaperusahaan*. 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 Prismatama, 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
- 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*