



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23641-23648

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang

Azra Putri Amaliana¹, Yusrita², Ismail Nasution³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

azraputriamaliana6@gmail.com, yusrita@fe.uisu.ac.id, ismail.nasution@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah 73 karyawan dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh (cesus sampling). Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui angket (kuesioner) dan wawancara mengenai permasalahan yang menyangkut Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi), uji t, uji F dan uji Koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja karyawan

1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kualitas dan pengurusan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang saling terkait, di mana individu-individu di dalamnya dituntut memiliki keselarasan tujuan untuk mendorong kemajuan dan keberlanjutan perusahaan secara berkesinambungan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi cerminan dari kontribusi maksimal yang diberikan oleh setiap anggota organisasi dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang diharapkan.

Salah satu faktor determinan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai stimulus atau daya dorong psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Prayuda et al., 2025; Susilo et al., 2023). Dorongan positif dalam lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak signifikan pada peningkatan kinerja organisasi (Antika, 2021). Meskipun penurunan semangat kerja dapat terjadi secara fluktuatif, pemeliharaan motivasi yang konsisten sangat vital untuk menjaga efisiensi serta membangun budaya disiplin di tempat kerja.

Di sisi lain, disiplin kerja menjadi pilar utama dalam manajemen SDM yang mencerminkan rasa hormat, kepatuhan terhadap regulasi organisasi, serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan (Sari, 2020). Tingkat kedisiplinan yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan prestasi dan efektivitas kerja individu (Huzaini et al., 2025). Kepatuhan terhadap aturan tata tertib dan manajemen waktu tidak hanya membimbing perilaku karyawan, tetapi juga memperkuat moral, efisiensi, dan efektivitas operasional perusahaan secara menyeluruh.

Secara teoritis maupun empiris, motivasi dan disiplin kerja berinteraksi secara simultan dalam membentuk performa kerja karyawan. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Desiyani et

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang

al., 2025; Sembiring, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi menjadi indikator dari efektivitas pengelolaan manajemen dan budaya organisasi yang sehat (Yusrita, 2025). Sejumlah penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Ramiaji et al., 2024; Yunika, 2025).

Meski keterkaitan teoritis antara motivasi, disiplin, dan kinerja telah banyak dibahas, realitas di lapangan kerap menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*). Berdasarkan observasi awal dan wawancara pada karyawan PT. Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang, Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang, ditemukan sejumlah permasalahan mendasar terkait kedisiplinan dan motivasi kerja. Dalam hal kedisiplinan, perusahaan masih menerapkan sistem presensi manual. Penggunaan sistem manual ini menyulitkan pihak manajemen dalam mendeteksi dan mengevaluasi keterlambatan serta tingkat ketidakhadiran karyawan secara akurat, yang berpotensi memicu ketidakadilan dalam penilaian kinerja. Terbukti pada periode Oktober hingga Desember, tercatat sebanyak 238 catatan absen manual yang tidak diparaf oleh karyawan.

Masalah kedisiplinan tersebut berdampak langsung pada ketidakstabilan capaian kinerja harian karyawan pelaksana bidang umum, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Pelaksana Bidang Umum (Oktober – Desember)

Bulan	Kinerja Baik	Kinerja Kurang
Oktober	70%	30%
November	80%	20%
Desember	75%	25%

Sumber: Data Sekunder PT. PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, persentase karyawan dengan capaian kinerja kurang masih tergolong tinggi dan fluktuatif, yaitu berada di rentang 20% hingga 30%. Temuan di lapangan mengindikasikan bahwa mutu pekerjaan belum sepenuhnya konsisten sesuai standar perusahaan, volume pekerjaan yang diselesaikan belum maksimal, serta kerap terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas harian.

Di sisi lain, dari aspek motivasi kerja, hasil wawancara mengungkap adanya penghentian skema insentif yang sebelumnya menjadi salah satu pendorong semangat kerja karyawan. Selain itu, karyawan merasa kurang mendapatkan bentuk apresiasi, pengakuan atas hasil kerja, umpan balik yang konstruktif dari pimpinan, serta keterbatasan peluang pengembangan karier. Kondisi-kondisi ini memicu penurunan dorongan kerja dan pemanfaatan waktu kerja yang kurang efisien.

Berdasarkan kondisi empiris tersebut, penting untuk menguji secara ilmiah sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap fluktuasi kinerja karyawan pada lokasi studi kasus ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang, Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 73 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 73 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder menggunakan kombinasi beberapa teknik, meliputi kuesioner, wawancara, observasi lapangan, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner tertutup disebarikan kepada responden sebagai instrumen utama dengan menggunakan pengukuran skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui beberapa tahapan pengujian statistik, yang diawali dengan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas instrumen) serta uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Untuk membuktikan hipotesis penelitian, dilakukan analisis regresi linear berganda, uji statistik parsial (uji t), uji statistik simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang yang berjumlah 73 orang. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, profil responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 55 orang (75,3%), sedangkan responden perempuan berjumlah 18 orang (24,7%). Dominasi karyawan laki-laki ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di sektor perkebunan dan pengolahan yang menuntut aktivitas fisik cukup besar dalam operasional harian.

Ditinjau dari kelompok usia, sebagian besar karyawan berada pada rentang usia produktif. Responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 26 orang (35,6%) dan usia 21–30 tahun sebanyak 25 orang (34,2%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 20 orang (27,4%), serta kelompok usia 51–60 tahun sebanyak 2 orang (2,7%). Komposisi usia produktif ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kapasitas fisik dan stamina kerja yang memadai untuk mendukung pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 54 orang (74,0%), sementara sisanya berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 19 orang (26,0%). Karyawan lulusan SMA/ sederajat umumnya menempati posisi operasional dan teknis lapangan, sedangkan lulusan S1 berada pada bagian administrasi dan manajerial. Adapun dari aspek lama bekerja, sebagian besar karyawan telah bekerja selama 6–10 tahun sebanyak 30 orang (41,1%) dan 1–5 tahun sebanyak 24 orang (32,9%), diikuti masa kerja 11–15 tahun sebanyak 15 orang (20,5%), serta 16–20 tahun sebanyak 4 orang (5,5%). Masa kerja yang cukup lama ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pemahaman yang matang, keterampilan yang teruji, serta adaptasi yang baik terhadap lingkungan dan budaya kerja perusahaan.

Pernyataan Responden

Secara umum, tanggapan 73 responden terhadap seluruh indikator variabel penelitian menunjukkan persepsi yang sangat positif. Pada variabel Motivasi Kerja (X1), mayoritas karyawan (di atas 90%) menyetujui bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, dukungan lingkungan dan rekan kerja, pengakuan atasan, serta skema penghargaan perusahaan telah berjalan dengan baik. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), tingkat kepatuhan karyawan tergolong sangat tinggi (97% – 98%), terutama dalam pemenuhan jam kerja, ketaatan pada SOP, profesionalisme, serta kepatuhan pada regulasi perusahaan. Sejalan dengan itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan persepsi dominan setuju (90% – 98%) terkait kemampuan menghasilkan output berkualitas, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi penggunaan sumber daya, dan konsistensi kehadiran kerja.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk mengukur keabsahan butir-butir pernyataan kuesioner pada setiap variabel penelitian dengan membandingkan nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) terhadap *r* tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah sampel $N=73$ (*r* tabel = 0,254). Hasil pengujian pada variabel Motivasi Kerja (X 1) menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan memiliki nilai *r* hitung berkisar antara 0,398 hingga 0,694, yang seluruhnya lebih besar dari *r* tabel (0,254) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), nilai *r* hitung bergerak antara 0,491 hingga 0,673, yang juga berada di atas *r* tabel (0,254). Demikian pula pada variabel Kinerja Karyawan (Y), butir-butir pernyataan memperoleh nilai *r* hitung berkisar antara 0,232 hingga 0,720 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner variabel X1, X2, dan dinyatakan valid serta layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,619	6

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,615	6

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,619	6

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria konsistensi yang baik. Variabel Motivasi Kerja (X1) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,619, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,615, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,619. Karena koefisien Cronbach's Alpha pada ketiga variabel tersebut berada di atas ambang batas 0,60, maka seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan handal untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Teknik Kolmogorov dengan bantuan SPSS 26 for windows.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

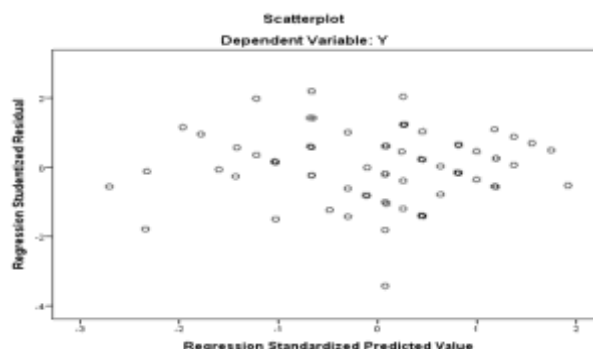
		Unstandardized Predicted Value
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.1506849
	Std. Deviation	1.29276545
	Absolute	.146
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.248
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan > 0,05 maka disimpulkan bahwasannya tiga variabel tersebut yaitu Motivasi kerja, Disiplin kinerja, dan Kinerja memiliki distribusi data normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan terhadap grafik scatterplot.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik hasil pengujian dari heteroskedastisitas tersebar secara merata dan tidak membentuk sebuah pola. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat diketahui melalui pemeriksaan nilai korelasi pada matriks korelasi antar variabel bebas yang diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.527	2.670		2.070	.042		
	Motivasi Kerja	.610	.087	.609	6.978	.000	.970	1.031
	Disiplin Kerja	.240	.085	.247	2.827	.006	.970	1.031

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas ditemukan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas karena nilai pada VIF < nilai tolerance, dimana nilai VIF 1,031 dan tolerance sebesar 0,970. Untuk kedua variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dimasukkan secara simultan dalam analisis regresi, karena tidak menimbulkan permasalahan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat koneksi atau hubungan antara variabel dependen dan nilai residual di berbagai periode dalam model regresi. Salah satu teknik yang dipakai untuk menemukan adanya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.483	.468	1.301	2.048

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji diatas nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,048, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini persamaan regresinya dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.527	2.670		2.070	.042
	Motivasi Kerja	.610	.087	.609	6.978	.000
	Disiplin Kerja	.240	.085	.247	2.827	.006

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas dapat dibuat persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,527 + 0.610 X_1 + 0,240 X_2$$

Dari persamaan linear berganda diatas dapat dijelaskan:

Nilai kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang sebesar 5,527 dengan ketentuan nilai dari variabel bebas (X_1X_2) diabaikan.

Nilai koefisien regresi X1 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.610 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Nilai koefisien regresi X2 (Disiplin Kerja) mempunyai nilai positif 0.240 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	5.527	2.670		2.070	.042
Motivasi Kerja	.610	.087	.609	6.978	.000
Disiplin Kerja	.240	.085	.247	2.827	.006

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,978 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel (1,666). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh thitung sebesar 2,827, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,006 yang lebih < dari 0,05. Nilai thitung tersebut juga lebih besar dibandingkan ttabel 1,666. Oleh karena itu, H0 Ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Dengan bantuan tabel Anova hasil dari pengolahan data dengan program SPSS ver 20.0 diperoleh data sebagai berikut

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.833	2	55.416	32.733	.000 ^b
	Residual	118.510	70	1.693		
	Total	229.342	72			

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 32,733 > dibandingkan Ftabel sebesar 3.12 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 diterima, artinya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) berujuan untuk menjelaskan model variasi pada variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.468	1.301

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,438 yang berarti bahwa 43,8% kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, 56,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Evaluasi Data

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan dan dorongan kerja yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula pencapaian kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja karyawan terbentuk melalui interaksi antara faktor internal (seperti keinginan berprestasi dan pengembangan diri) serta faktor eksternal (penghargaan perusahaan, pengakuan pimpinan, dan iklim kerja yang kondusif). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, inisiatif, serta komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap prosedur operasi standar (SOP), ketepatan waktu hadir, dan tanggung jawab kerja membantu karyawan menjalankan tugas secara terstruktur dan efisien. Penegakan disiplin yang konsisten mampu meminimalkan tingkat kesalahan serta mengoptimalkan penggunaan waktu operasional di lapangan. Karyawan yang disiplin tercermin dari tingginya komitmen mereka dalam menaati regulasi perusahaan.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang. Kedua variabel ini saling melengkapi (complementary); motivasi berperan sebagai pendorong dorongan internal untuk bekerja maksimal, sementara disiplin kerja berperan sebagai pengarah agar dorongan tersebut dieksekusi sesuai aturan dan standar manajemen. Kombinasi dari motivasi yang tinggi dan kedisiplinan yang mantap menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian target.

4. Kesimpulan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Referensi

- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 126-144.
- Dwi Alvionita, dkk (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'vior. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 7, Issue 1). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiempok*, 3(1), 113–134.
- Huzaini, R., Wahyuni, N. S., Yusrita, Y., & Julkarnain, J. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 105-110.
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan 5R dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Industri Manufaktur di Era Digital. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 20-30.
- Putri, N., (2024) Manajemen, A., Kunci, K., & Karyawan, K. (n.d.). Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus PT.Miramontana). <https://ejournal.naurendigiton.com/index.php/mj>
- Rachim, I. A., Ruhana, F., & Meltarini, M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 432-438.
- Ramijai, J., Navanti, D., & Giningroem, D. S. W. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 403-410.
- Sari, C. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71-80.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Simarmata, H. M. P., Revida, E., Kato, I., Sari, H., Simatupang, S., Sudarso, A., ... & Muliatie, Y. E. (2021). Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas. Yayasan Kita Menulis.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12761>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

12. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (4th ed.). Bandung: Alfabeta.
 13. Susilo, M. A. et. al. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587-605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6il.976>.
 14. Yogi Fernando, Popi Andriani, & Hidayani Syam. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 02(03), 1486.
 15. Yunika, T. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat