



## Analisis Determinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV

Muhammad Yalzamul Insan<sup>1</sup>, Edi Saputra Matondang<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi  
myalza@dosen.pancabudi.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effect of work discipline, Work Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The sample in this study used the simple random sampling method. In this study, the entire population was not taken as a sample. Researchers only took 81 employees. This study uses primary data processed with IBM Statistics SPSS 26. The data analysis technique used is multiple linear regression models and moderating. The results of this study indicate that work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PTPN IV Medan. Partially, each work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of PTPN IV Medan. The t test shows that work discipline has a tcount of 3.291 and a significance of 0.001, Work Motivation has a tcount of 2.986 and a significance of 0.004. Job Satisfaction and Work Motivation have a Fcount of 20,462 > Ftable of 2.72*

**Keywords :** Job Satisfaction, Work Motivation, Employee performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu membuat strategi yang tepat dan memiliki pengelola yang profesional dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan arahan, motivasi, dan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara (Persero) IV merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan, pemasaran hasil perkebunan yang ada diseluruh indonesia. PTPN IV salah satu BUMN yang banyak diminati oleh masyarakat dalam berkarir. PTPN selalu memberikan yang terbaik bagi para karyawan dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Maka sebab itu perusahaan menggunakan cara yang tepat agar dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk mendorong kemajuan perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2012), kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2015), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, pengembangan karir, loyalitas, penghargaan, semangat kerja, disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, baik Hasibuan maupun Sedarmayanti menekankan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan.



Bedasarkan pra-survey yang dilakukan peneliti dengan memberikan beberapa pertanyaan pada karyawan, terdapat masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu masih adanya beberapa karyawan yang kurangnya kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan lewat dari tanggal, serta karyawan tidak menggunakan waktu dengan baik, seperti karyawan mengobrol dengan rekan kerja, bermain ponsel, dan belum waktunya istirahat karyawan sudah keluar kantor untuk makan siang.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Menurut hasil wawancara awal dengan unit SDM PT Perkebunan IV menyatakan masih banyak karyawan yang tidak balik tepat waktu pada saat istirahat, disamping itu terkadang beberapa karyawan tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

Handoko (2012) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dimana keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu agar mencapai tujuan. Motivasi diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2011:110) Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong garah kerja bawahaan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Bedasarkan pra survey motivasi kerja pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV masih kurangnya tingkat motivasi yang diterima maupun dilakukan oleh karyawan. Hal ini terjadi karena setiap karyawan yang melaksanakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang sudah sesuai standart di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan tidak mendapatkan pujian ataupun apresiasi atas hasil kerja kerasnya, hal ini menyebabkan banyak karyawan yang bekerja seperti biasa dan tidak termotivasi untuk melaksanakan sesuatu yang lebih.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, meningkatkan kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan sebab keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Hasibuan (2012), kinerja dalah hasil kerja yang dapat di capai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang digunakan.

Sedarmayanti (2015) menjelaskan berbagi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Kompetensi, Inisiatif, Kecekatan Mental, Pengembangan Karir, Loyalitas, Disiplin Kerja, Penghargaan, Semangat Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja.

Menurut Wibowo (2015) motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Sutrisno (2011)



motivasi ialah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu atau dapat diartikan suatu Faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2013) motivasi ialah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja). Mulyadi (2015) mengemukakan motivasi merupakan dorongan baik dari orang lain ataupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu

Menurut Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilangsungkan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pada penggunaan metode tersebut data primer dan sekunder yang diperoleh akan dielaborasi guna mendapatkan gambaran terkait situasi dan kondisi di wilayah penelitian.

#### Populasi

Sugiyono (2016) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PTPN IV Medan sebanyak 441.

**Tabel 1 Jumlah Populasi**

No.	Bagian	Populasi
1.	Bagian SDM	36
2.	Bagian Pengelolaan	31
3.	Bagian Umum	36
4.	Bagian Teknik	34
5.	Bagian Keuangan	28
6.	Bagian Pengadaan	35
7.	Bagiaan Tanaman	38
8.	Bagian Akuntansi	26
9.	Bagian Hukum	33
10.	Bagian PKBL	35
11.	Bagian Pengembangan	37
12.	Bagian Perencanaan	38
13.	Bagian Pemasaran	34
	Jumlah	441

*Sumber : Bagian SDM PTPN IV (2023)*

#### Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pada penelitian ini tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlahnya yang besar yaitu sebesar 441. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil digunakan rumus Slovin Sugioyono (2016).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:



$n$  = Ukuran sampel  
 $N$  = Ukuran populasi  
 $E$  = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau yang disebut dengan istilah presepsi (10%).  
Dengan rumus tersebut maka jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{441}{1 + 441 (0,1)^2}$$
$$n = 81$$

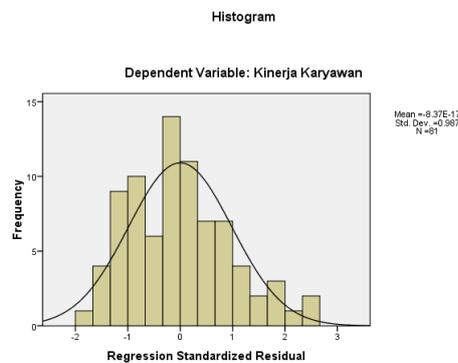
Maka jumlah sampel di ambil berjumlah 81 orang/responden semua bagian.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Hasil Penelitian

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



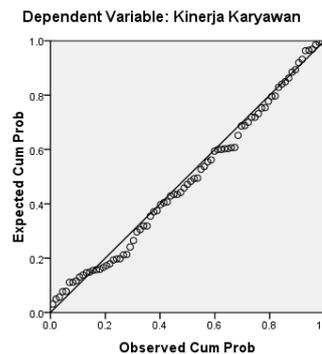
**Gambar 1 Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelnacaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov- Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sig (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha=0,05$ ) maka data residualnya berdistribusi normal.

**Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja Karyawan n
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41548403
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		0.63
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengelolaan data tersebut besar nilai signifikan Kolmogorov Smirnov sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.



### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.608	3.123		3.683	.000		
Disiplin Kerja	.325	.103	.353	3.281	.001	.741	1.357
Motivasi Kerja	.320	.105	.320	2.976	.004	.741	1.357

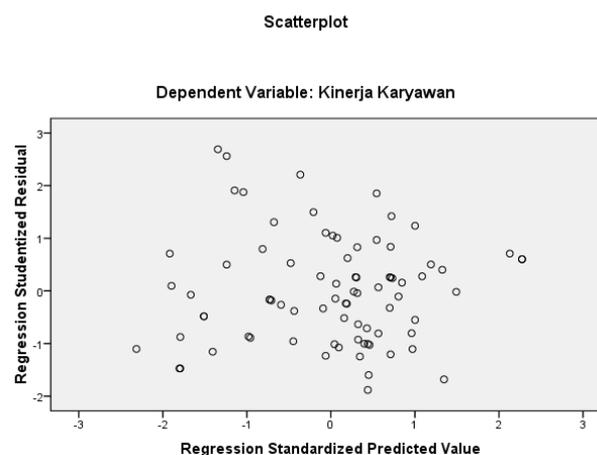
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai 0,741 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,357 dimana nilai tersebut kecil dari 10. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 0,741 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,357 dimana nilai tersebut kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan Motivasi kerja terbebas dari masalah Multikolinieritas.

### Uji Heterokeditas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak seimbangan *Variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Gambar 3 diatas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Berdasarkan



hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel- variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Tabel 4 Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.608	3.123		3.683	.000		
Disiplin Kerja	.325	.103	.353	3.281	.001	.741	.1.357
Motivasi Kerja	.320	.105	.320	2.976	.004	.741	.1.357

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:  
 $Y = 11.608 + 0,325 X_1 + 0,320 X_2 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 11.508.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,335.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,310.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti. Menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).



**Tabel 5 Uji Parsial  
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.608	3.123		<b>3.683</b>	<b>.000</b>		
Disiplin Kerja	.325	.103	.353	<b>3.281</b>	<b>.001</b>	.741	.1357
Motivasi Kerja	.320	.105	.320	<b>2.976</b>	<b>.004</b>	.741	.1357

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: thitung sebesar 3,281 sedangkan ttabel sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga thitung  $3,281 > t$  tabel 1,664 dan signifikan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: thitung sebesar 2.976 sedangkan ttabel sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga thitung  $2.976 > t$  tabel 1,664 dan signifikan  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama.

**Tabel 6 Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.641	2	234.820	20.662	.000 <sup>a</sup>
	Residual	953.248	78	1.965		
	Total	1432.889	80			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada Tabel 6 diatas, maka diperoleh nilai kofisien pada Fhitung = 20.662 sedangkan Ftabel sebesar = 3,11 yang dilihat pada  $\alpha =$



0,05. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $F_{hitung} > F_{tabel} 20.662 > 2,72$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

### Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasanya Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut hasil uji determinasi :

**Tabel 4.15 Koefisien Determinasi regresi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787	.620	.610	1.966

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,609 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 61% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan  $100\% - 61\% = 39\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Diskusi

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3.281 > t_{tabel} 1,664$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medanrendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini sesuai dengan Irnawati (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2.976 > t_{tabel} 1,664$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja



Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan pemberian saran ataupun keritikan akan memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan yang membuat karyawan termotivasi untuk memperbaiki ataupun meningkatkan kinerjanya yang lebih baik lagi. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Seorang pimpinan atau atasan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Motivasi yang diberikan secara tepat akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuandapat tercapai (Robbins, 2011)

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arida (2011), Wulan (2012), dan Kusuma (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Bedasarkan hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja memenuhi persamaan diperoleh nilai koefisien Fhitung  $20.662 > Ftabel 3,11$  dan  $sig 0,000 < 0,05$  secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan Adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa thitung  $3.281 > ttabel 1,664$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ ,. maka secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingginya kinerja pada karyawan. Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa thitung  $2.976 > ttabel 1,664$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$ ,maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingginya kinerja pada karyawan. Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan Fhitung  $20.662 > Ftabel 2,72$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa tingginya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menyebabkan tingginya tingkat kinerja karyawan.

### **REFERENSI**

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, O.S. Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada: PT. Rajagrafindo.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. 2013. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: Usu Press.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Refika Aditman.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Veithzal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.