

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**RAHMAD RIPAI
NPM : 2204300020
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

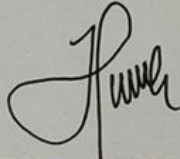
SKRIPSI

Oleh :

**RAHMAD RIPAI
NPM : 2204300020
AGRIBISNIS**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dosen Pembimbing



Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si.

Disahkan Oleh:



Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P.

Tanggal Lulus: 10-04-2026

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Rahmad Ripai
NPM : 2204300020

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan” adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penciplakan (*plagiarisme*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 17 April 2026
Yang Menyatakan



Rahmad Ripai

RINGKASAN

RAHMAD RIPAI (2204300020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan” di bawah bimbingan Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. selaku Dosen Pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 85 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar $3,238 > t\text{-tabel sebesar } 1,66$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,596 > t\text{-tabel sebesar } 1,66$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar $28,134 > F\text{-tabel sebesar } 3,10$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

RAHMAD RIPAI (2204300020) conducted a study entitled "*The Influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan*" under the supervision of Mrs. Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. as the head of the advisory committee. This study aims to test and find out more clearly how work discipline and job satisfaction influence employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. This study uses a quantitative method involving 85 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis whose processing was carried out with the SPSS version 25 program. The results showed that work discipline showed a t-count value of $3.238 > t\text{-table of } 1.66$ with a significant value of $0.002 < 0.05$, then the hypothesis H_1 was accepted and H_0 was rejected, meaning that work discipline satisfaction had a positive and significant effect partially on employee performance. The job satisfaction variable showed a t-count value of $2.596 > t\text{-table of } 1.66$ with a significant value of $0.011 < 0.05$, then the hypothesis H_2 was accepted and H_0 was rejected, meaning that job satisfaction had a positive and significant effect partially on employee performance. The calculated F-value of 28.134 is greater than the F-table value of 3.10, and the significance level is $0.000 < 0.05$. Therefore, hypothesis H_3 is accepted and H_0 is rejected. Therefore, it can be concluded that work discipline and job satisfaction have a simultaneous positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

Rahmad Ripai lahir di Siarang-arang (Riau), pada tanggal 19 Mei 2002, Anak ke Tiga dari Lima bersaudara dari pasangan Ayahanda Rajul Caniago dan Ibunda Nursahani Lubis Pendidikan formal yang pernah di tempuh antara lain:

1. Pada tahun 2014, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SDS Budi Mulia Manggala Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau.
2. Pada tahun 2017, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Budi Mulia Manggala Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau.
3. Pada tahun 2020, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 2 Pujud Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau.
4. Tahun 2022, melanjutkan Pendidikan Stara 1 (S1) pada program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Prestasi dan kegiatan akademik yang pernah diraih dan diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Peranian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain yaitu:

1. Tahun 2022, mengikuti Perkenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa/I Baru (PKKMB) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Tahun 2022, mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Tahun 2023, mengikuti Pengabdian Masyarakat (BAKTI TANI) ke-8 Himpunan Mahasiswa Agribisnis (HIMAGRI) Fakultas Pertanian Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Tahun 2023, mengikuti Program MBKM Wirausaha Merdeka (WMK) Angkatan 2 yang di selenggarakan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Tahun 2023, mengikuti Demoday & Expo Wirausaha Merdeka Angkatan II di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Tahun 2023, mengikuti Organisasi UKM Tari Seni dan Budaya UMSU di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Tahun 2024, mengikuti magang MBKM BACTH II di PTPN IV Regional II Unit Kebun Padang Matinggi.
8. Tahun 2024, mengikuti Pertukaran Mahasiswa Internasional Malaysia (Oline)/ *Credit Mobility* yang di selenggarakan oleh Universitas Sultan Zainal Abidin.
9. Tahun 2025, mengikuti peraktek kerja lapangan (PKL) di PTPN IV Regional II Unit Kebun Gunung Bayu.
10. Tahun 2025, mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Huta Emplasmen Gunung Bayu, Kecamatan Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, nikmat, karunia dan hidayah Nya yang begitu besar dan luar biasa sehingga kemudahan dan kelancaran senantiasa mengiringi setiap langkah penyusunan skripsi ini. Serta tidak lupa Sholawat serta salam kepada junjungan kita baginda Rasulullah Muhammad SAW keluarga dan sahabatnya yang telah membawa umat manusia menuju jalan kebaikan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penulisan ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Akbar Habib, S.P., M.P. selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. selaku Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing.

5. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Aflahun Fadhly Siregar, S.P., M.P. selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh Dosen dan Staff Biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Orang Tua Penulis Rajul Caniago dan Nursahani Lubis yang telah memberikan Doa, semangat, serta dukungan berupa moral maupun material yang tidak tergantikan selamanya.
9. Saudara/i saya Gusrini, Riski Hotmatua, Hasan Ramadhan dan Nurannisa Caniago tidak berhenti memberikan material, semangat dan doa yang terus dipanjatkan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang telah memberikan izin agar penelitian dapat dilakukan di perusahaan tersebut.
11. Kepada Rahmad Ripai, Terimakasih sudah menepikan ego dan memilih bangkit dan bisa menyelesaikan semua ini, tidak peduli seberapa putus asanya kamu sekarang, tetap mencoba bangkit, Terimakasih sudah bertahan sampai titik ini.
12. Terima kasih Kepada teman-teman Agribisnis 3 stambuk 2022 yang telah membantu dan memberikan semangat dalam pengerjaan Tugas Akhir penulis.
13. Hartono Sibagariang, Raihan Syuhada Nausution, Dinda Aulia Aini, Liona Laksa, Rahmat Hidayat , Atta Urahman yang telah memberikan semangat dan motivasi dan orang-orang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Medan, 17 April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN.....	i
RINGKASAN	ii
SUMMARY	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	7
Manfaat Penelitian	7
TINJAUAN PUSTAKA	9
Landasan Teori.....	9
Kinerja.....	9
Definisi Kinerja.....	9
Faktor penting Kinerja karyawan.....	10
Indikator Kinerja Karyawan.....	12
Disiplin Kerja.....	13
Pengertian Disiplin Kerja.....	13
Indikator Disiplin Kerja	15
Kepuasan Kerja	16
Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
Indikator Kepuasan Kerja	17
Penelitian Terdahulu	19
Kerangka Pemikiran.....	21
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
Hipotesis Penelitian	26
METODE PENELITIAN.....	27
Pendekatan Penelitian	27
Metode Penentuan Lokasi	27
Populasi dan Sampel Penelitian	28
Teknik Pengumpulan Data.....	30
Teknik Analisis Data.....	31
Uji Kualitas Data.....	31
Uji Asumsi Klasik.....	33
Regresi Linier Berganda	35
Uji Hipotesis.....	35
Definisi dan Batasan Oprasional.....	36
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
Hasil Pengujian dan Hasil Analisis	44
Disiplin Kerja	44
Kepuasan Kerja	48
Kinerja Karyawan	50
Uji Kualitas Data	53
Uji Validitas.....	53
Uji Reliabilitas.....	55
Uji Asumsi Klasik	55
Uji Normalitas.....	55
Uji Multikolinieritas.....	57
Uji Heteroskedastisitas.....	57
Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Uji Hipotesis	59
Uji Secara Parsial (Uji t).....	59
Uji Secara Simultan (Uji F).....	60

Uji Koefisien Determinasi R^2	60
Hasil Pembahasan	61
Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
KESIMPULAN	70
Kesimpulan	70
Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
Lampiran	75

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Rekapitulasi Data Absensi Karyawan.....	4
2.	Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan	28
3.	Porsi Sampel PT Perkebunan Nusantara IV Regioanal I Medan	29
4.	Skor Skala <i>Likert</i>	30
5.	Interpretasi Koefisien Korelasi R^2	36
6.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
7.	Responden Berdasarkan Usia.....	41
8.	Responden Berdasarkan Pendidikan	42
9.	Kategori Penilaian Rata-rata Jawaban Responden.....	43
10.	Penilaian Responden Disiplin Kerja	45
11.	Penilaian Responden Kepuasan Kerja	48
12.	Penilaian Responden Kinerja Karyawan.....	51
13.	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
14.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	54
15.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
16.	Hasil Uji Reliabilitas	55
17.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
18.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	58
19.	Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)	59
20.	Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F).....	60
21.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	60
22.	Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	61

DAFATAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran.....	25
2.	Struktur Organisasi.....	40
3.	Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas	56
4.	Hasil Uji Normalitas Normal P-P <i>Plot</i>	56
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Angket (<i>Kuisisioner</i>).....	75
2.	Tabulasi Data	78
3.	Output SPSS.....	82
4.	Surat Balasan Riset	89
5.	Peta Perusahaan.....	91

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi terdapat Sumber Daya Manusia yang menjadi aset vital dikarenakan memiliki fungsi sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang ada pada organisasi. SDM yang berkualitas sangat penting dan apabila kehilangan SDM yang berkualitas dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi, baik dari segi waktu maupun biaya, karena harus melakukan proses rekrutmen dan pelatihan ulang untuk menggantikan posisi yang kosong (Aula et al., 2022). SDM memiliki peranan yang cukup penting dalam membantu organisasi agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan, hal ini menuntut pengelolaan seluruh sumber daya secara efektif, termasuk sumber daya manusia. Oleh sebab itu, agar dapat memberikan kontribusi maksimal maka MSDM berperan dalam mengelola SDM agar menjadi individu yang mampu berkontribusi secara maksimal (Siti Hapsah Pahira, 2023).

Peneliti melakukan penelitian di perusahaan milik pemerintah yang mengelola Perkebunan yaitu PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan SDM secara efektif karena menganggap bahwa karyawan menjadi salah satu asset paling berguna bagi Perusahaan dalam upaya mencapai target kerja tahunan yang diharapkan.

Perusahaan Perkebunan ini didirikan untuk memberikan manfaat pada negara dalam bentuk laba yang dapat diberikan kepada negara. Perusahaan ini terus dikelola dengan efektif dan efisien sehingga tidak hanya memberikan manfaat pada negara dalam bentuk laba akan tetapi memberikan kesejahteraan pada karyawan, dan masyarakat secara luas yaitu stake holder yang berkepentingan di Perusahaan

ini. Perusahaan Perkebunan ini dikelola oleh manajemen yang profesional agar dapat memaksimalkan manfaat.

Perusahaan dalam menjalankan tata kelola perusahaan dirancang secara profesional dan harus berlandaskan pada visi dan misi perusahaan. Pencapaian target perusahaan harus menjadi acuan perusahaan dan tolak ukur dalam menilai apakah tata kelola perusahaan berjalan dengan baik. Sehingga dibutuhkan manajemen yang dapat mencapai hasil kerja karyawan di perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang sangat vital menjadi indikator keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat membentuk kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal

Salah satu yang menjadi focus perusahaan yaitu bagaimana agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian target perusahaan. Hal ini menjadi konsen perusahaan di tengah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang harus dievaluasi secara komperhensif. Pendapat dari beberapa ahli yaitu beberapa faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan faktor internal yaitu individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja. Pendapat dari Rosdiawan et al., (2025) Variabel yang memengaruhi karyawan dalam bekerja dengan kinerja yang baik yaitu variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada hasil observasi awal dengan melakukan kunjungan penelitian untuk melihat berbagai permasalahan yang ada di perusahaan. Dari hasil observasi di lapangan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum dapat

mencapai hasil kerja yang optimal sesuai kebutuhan perusahaan.

Menurut Nikmatul Choeroh dan Sri Nawatmi (2024), kemajuan organisasi sangat bergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan variabel penting di perusahaan. Perusahaan mengharapkan hasil kerja diinterpretasikan dapat diperoleh dari kemampuan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Salsabila & Suryawan (2021), Susanti & Aesah (2022), serta Ery Teguh Prasetyo (2023) yang memberikan pemahaman bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh yang kuat dan dominan terhadap variabel kinerja.

Pendapat dari Febrianto et al. (2023) perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat disiplin kerja dan tidak boleh diabaikan karena berperan dalam menjaga Tingkat kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, maka semakin besar peluang karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan, di mana disiplin menciptakan keteraturan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja mendorong motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu variabel penting bagi perusahaan dalam tata kelola sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kemampuan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pada penelitian ini disajikan jawaban responden atas variabel disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Peneliti melakukan observasi awal dengan melakukan kunjungan penelitian untuk melihat berbagai permasalahan yang ada di Perusahaan. Dari hasil observasi di lapangan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum menaati aturan

secara baik artinya tingkat disiplin kerja karyawan masih belum optimal.

Dari hasil observasi peneliti memperoleh beberapa data dan informasi dari beberapa karyawan perusahaan, salah satu yang menyebabkan rendahnya kinerja sebagian karyawan adalah kurangnya penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja. Pada awalnya, penerapan disiplin kerja mungkin terasa berat bagi karyawan, namun jika diterapkan secara konsisten akan menjadi kebiasaan sehingga tidak lagi dianggap sebagai beban. Pendapat dari Estiana et al. (2023) bahwa disiplin kerja merepresentasikan bentuk dari kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, serta menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini disajikan rekapitulasi data absensi karyawan periode 2023-2024 pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Absensi Karyawan periode 2023-2025

ASpek Absensi	Tahun 2023 (Karyawan)	Tahun 2024 (Karyawan)	Tahun 2025 (Karyawan)
Sakit	51	45	35
Izin	48	36	31
Tanpa Keterangan	55	63	74
Indikasi Ketidakhadiran	154	144	134
Jumlah Hari Kerja	260	260	260
Jumlah Karyawan	87	85	85
Persentase	21,15%	24,23%	28,46%

Sumber: Data Perusahaan (2026)

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, dilampirkan data yang memberikan informasi terkait rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan peningkatan pada tahun 2025 sebesar 4,23%. Hasil interpretasi data menunjukkan suatu kondisi yang mendeskripsikan adanya fenomena masalah terkait dengan rendahnya disiplin kerja di perusahaan. Data tersebut menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang tercermin dari absensi masih belum optimal dan berpotensi memengaruhi efektivitas serta produktivitas operasional perusahaan Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, (2023). Menurut Mutiara et al. (2025), tingkat ketidakhadiran

karyawan yang berada hingga 3% per tahun masih tergolong baik. Namun, apabila angka tersebut melebihi 3%, maka hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja. Sementara itu, Made Dwi Suryadinata dan A.A. Dwi Widnyani (2022) menyatakan bahwa tingkat absensi sebesar 0–2% tergolong baik, 3–10% dikategorikan tinggi, dan di atas 10% dianggap tidak wajar sehingga memerlukan perhatian serius dari perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu variabel penting dalam membentuk tata kelola organisasi yang berhasil pada suatu organisasi. Perusahaan yang memahami cara meningkatkan kepuasan kerja cenderung dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat menghasilkan kerja yang lebih optimal. Berikut ini disajikan jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Pendapat dari Ery Teguh Prasetyo (2023) menjelaskan bahwa tingkatan kepuasan kerja karyawan tercermin dari motivasi, moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya merupakan kondisi yang menggambarkan sejauh mana individu merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya di perusahaan. Karyawan yang puas dalam bekerja mencerminkan sikap karyawan yang terlihat dari persepsi, perasaan, serta penilaian terhadap berbagai aspek lingkungan kerja. Karyawan yang puas dalam bekerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena berkaitan dengan respons emosional terhadap berbagai kondisi pekerjaan, baik yang menyenangkan maupun yang kurang menyenangkan.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif, di mana tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja.

Karyawan yang puas biasanya menunjukkan sikap lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, mereka juga lebih proaktif, kreatif, dan mampu bekerja sama dalam tim, sehingga memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Beberapa contoh permasalahan terkait dengan kinerja karyawan dalam perusahaan terlihat dari adanya hambatan berupa keterlambatan dalam penyelesaian tugas oleh sebagian karyawan, yang tentunya hal ini dapat berdampak pada tertundanya pekerjaan lainnya Novian, (2022). Selain itu, permasalahan terkait kepuasan kerja juga ditemukan, seperti kurangnya motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sehingga masih terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas Gunawan, (2022). Di samping itu, fenomena permasalahan lainnya terkait dengan disiplin kerja karyawan yaitu terdapat kasus keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan pada atasan. Salah satu Tingkat disiplin kerja karyawan yang kurang optimal dapat terlihat dari adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi (Harahap, 2023).

Diperlukan peningkatan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas operasional. Kedua aspek tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan agar karyawan menyadari bahwa peran dan kemampuan yang dimiliki berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Agar kinerja karyawan dapat tercapai maka penerapan kesadaran disiplin kerja agar perusahaan lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan (Hanifa, 2024).

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian pada Bagian Sumber Daya Manusia di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Disiplin Kerja dapat berpengaruh secara individu pada variabel Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja dapat berpengaruh secara individu pada variabel Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dapat berpengaruh secara serempak berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dibuat memiliki tujuan berdasarkan uraian rumusan masalah yaitu :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh dari variabel Disiplin Kerja secara individu Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja secara individu Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh dari variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara serempak Terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini memberikan manfaat pada dua aspek yaitu manfaat pada aspek teoritis dan manfaat pada aspek praktis yaitu:

Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu pada aspek teoritis agar peneliti dapat menambah pengetahuan tentang aspek Manajemen

Sumber Daya Manusia.

Manfaat Secara Praktik

- a. Untuk Saya Sendiri mendapatkan wawasan ilmu dan pengalaman terkait pengembangan sumber daya manusia.
- b. Untuk Akademis saya mengharapkan agar hasil dari skripsi ini dapat menyumbangkan pemikiran ilmiah dan tambahan data untuk para mahasiswa kedepannya.
- c. Untuk Perusahaan peneliti mengharapkan agar penelitian ini menjadi referensi secara teoritis dan dapat diimplikasikan pada praktiknya di Perusahaan sebagai dasar pengelolaan Sumber Daya Manusia secara lebih optimal agar kinerja yang diharapkan dan ditetapkan oleh Perusahaan mampu dicapai dengan baik oleh karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja

Defenisi Kinerja

Sumber daya manusia dapat memiliki kinerja yang optimal merupakan aspek yang sangat vital bagi perusahaan sebagai indikator dalam menilai pencapaian yang dapat dicapai perusahaan. Pendapat dari Malikhah (2024) kinerja sumber daya manusia adalah result dari suatu proses yang dapat dinilai dan terukur sesuai indikator pengukuran kinerja dan dapat dilihat dalam periode tertentu berdasarkan tolak ukur yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan berharap pengelolaan sumber daya manusia dapat membentuk sikap karyawan yang baik sehingga dapat mencapai kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan. Sehingga manajemen mengelola anggotanya yang berorientasi pada kinerja.

Pendapat dari Rony & Rohaeni (2024) bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari aktivitas karyawan dalam mencapai suatu hasil kerja berdasarkan pada keberhasilan dalam pelaksanaan kerja di perusahaan.

Individu maupun kelompok dikelola agar dapat memiliki pemmcapaian yang optimal dengan tetap menjaga aturan hukum yang berlaku. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat tercapai apabila hasil kerja karyawan tercermin dari proses hasil kerja yang menunjukkan kualitas dan kuantitas, dengan tetap memegang pentingnya nilai moral dan etika professional sesuai jabatannya (Nikmatul Choeroh & Sri Nawatmi, 2024).

Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang sangat vital menjadi

indikator keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat membentuk kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu memperoleh hasil kerja yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, mereka juga cenderung memiliki inisiatif, mampu bekerja sama dalam tim, serta berkontribusi secara aktif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi kinerja yang biasa saja dapat menjadi terhambatnya proses kerja dan menurunnya produktivitas perusahaan.

Dari pada itu diharapkan pula pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar, penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan akan lebih mudah meningkatkan produktivitas, daya saing, serta keberlanjutan usaha di masa depan.

Pada beberapa uraian teori di atas dapat diambil intisari dari definisi kinerja yang merepresentasikan dari proses hasil kerja yang dapat dicapai oleh dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan harus didasarkan pada tingkat pencapaian pekerjaan. Selain itu, pelaksanaan tugas harus selaras dengan wewenang yang dimiliki serta didasarkan pada prinsip yang legal, bermoral, dan beretika guna mendukung tercapainya tujuan organisasi..

Faktor Penting Kinerja Karyawan

Dorongan kinerja karyawan oleh beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan berada pada tingkat yang optimal, sehingga

target dapat diraih (Ery Teguh Prasetyo, 2023).

Pendapat dari Ery Teguh Prasetyo, (2023) kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu:

1) Kemampuann dan keahlian

Kemampuann dan keahlian dibentuk berdasarkan pada Pendidikan dan pengalaman kerja.

2) Pengetahuan

Pengetahuan kerja dapat diperoleh berdasarkan pada pelatihan dan Pendidikan yang diterapkan.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merepresentasikan system kerja yang mendukung dalam hal pelaksanaan pekerjaan.

4) Loyalitas Kerja

Tingkat loyalitas kerja karyawan mendorong tingkat kinerja.

5) Kepibadian

Kepribadian yang baik dapat membentuk kinerja yang baik karena pekerjaan sangat erat kaitannya dengan moral dan kepribadian.

6) Kepuasan Kerja

Semakin baik dan positif perasaan karyawan memotivasi karyawan bekerja.

7) Disiplin Kerja

Disiplin kerja terbentuk dari kebiasaan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

8) Lingkungan Kerja

Kondisi di sekitar pekerjaan sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan sehingga dibutuhkan kondisi kerja yang kondusif.

9) Budaya Organisasi

Setiap Perusahaan memiliki norma dan kebiasaan sebagai budaya organisasi yang dapat membentuk Tingkat kinerja karyawan.

10) Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin dapat mempengaruhi suatu individu dalam bekerja. Dibutuhkan pemimpin yang dapat membentuk kinerja karyawan melalui motivasi, komunikasi dan pengarahan dari atasan

11) Motivasi kerja

Karyawan yang terdorong untuk mencapai suatu hasil kerja yang baik merupakan suatu dorongan yang dapat timbul berdasarkan pada factor internal dan factor eksternal.

12) Komitmen

Kesediaan karyawan dalam mengikuti aturan, arahan tanpa melanggar norma.

Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan salah satu variabel yang sangat vital menjadi indikator keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat membentuk kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal

Pendapat dari Malikhah, (2024) bahwa beberapa indikator kinerja:

1) Efektivitas

Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tujuan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan..

2) Efisiensi

Karyawan mampu mencapai hasil kerja secara lebih cepat dan tidak membuang waktu.

3) Kualitas

Pencapaian penyelesaian pekerjaan dan kualitas kerja yang optimal dan standard yang telah ditetapkan oleh atasan dan manajemen Perusahaan.

4) Ketepatan Waktu

Karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik.

5) Hubungan Antar Karyawan

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama, berkomunikasi, berkoordinasi dan berhubungan dengan rekan kerja baik dengan atasan maupun dengan bawahan merupakan indikator penting dalam menilai kinerja karyawan di perusahaan.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Sikap karyawan dapat dilihat dari cara dia bekerja dan berkoitmen menaati aturan. Kesadaran karyawan dalam bekerja sesuai aturan dan mengikuti kaidah dan norma yang berlaku di Perusahaan merupakan Tindakan yang sesuai dengan ketentuan lingkungan kerja (Yani & Andani, 2024).

Variabel disiplin sangat berpotensi membentuk kinerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kemampuan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pada penelitian ini disajikan jawaban responden atas variabel disiplin kerja karyawan di perusahaan

Faktor kunci pencapaian kinerja karyawan dapat terbentuk melalui sikap

disiplin karyawan di Perusahaan.

Pendapat dari Febrianto et al. (2023) perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat disiplin kerja dan tidak boleh diabaikan karena berperan dalam menjaga Tingkat kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, maka semakin besar peluang karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan, di mana disiplin menciptakan keteraturan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja mendorong motivasi intrinsik karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan harus konsisten akan meraih disiplin kerja yang baik pada kinerja, terarah. Dengan adanya aturan yang jelas serta pengawasan yang efektif, karyawan akan terbiasa bekerja sesuai standar operasional yang telah ditetapkan. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas hasil kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih mudah.

Selain itu, peran disiplin yang positif di dalam organisasi sangat dibutuhkan. Ketika setiap karyawan memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, maka akan tercipta sinergi kerja yang kuat antar individu maupun tim. Dengan demikian, dapat disimpulkan perlunya penerapan disiplin demi meraih kinerja.

Pendapat tentang disiplin kerja oleh Nashiruddin et al. (2023), menjelaskan bahwa disiplin menjadi alat yang digunakan perusahaan untuk membangun hubungan dengan karyawan, dengan tujuan mendorong perubahan sikap serta meningkatkan kesadaran dan kemauan individu dalam menaati seluruh aturan dan pedoman yang telah ditetapkan. Para manajer dan pimpinan juga memanfaatkan disiplin kerja sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar memperbaiki

perilaku, meningkatkan ketelitian, serta mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Adetia Azmi Tanjung & Asahan, 2019).

Dengan demikian, intisari dari disiplin kerja mencerminkan sikap penghargaan karyawan terhadap aturan dan ketentuan perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk mematuhi secara sukarela.

Indikator Disiplin Kerja

Dalam tata kelola sumber daya manusia indikator disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam tata kelola sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kemampuan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pada penelitian ini disajikan jawaban responden atas variabel disiplin kerja karyawan di perusahaan

Indikator menurut Yani & Andani, (2024):

1) Tingkat absensi

Karyawan yang memiliki persentase kehadiran yang tinggi menunjukkan kesediaan karyawan untuk hadir dalam bekerja sehingga menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan.

2) Tata cara kerja

Setiap perusahaan memiliki SOP yang berbeda dengan perusahaan lainnya sebagai pedoman dan aturan dalam proses mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Ketaatan pada atasan.

Atasan merupakan pemimpin sebagai narator dalam menyampaikan instruksi dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran individu atau karyawan dalam bekerja merupakan salah satu ukuran bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang dilandasi oleh aturan yang berlaku di perusahaan.

5) Tanggung jawab

Karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap pencapaian hasil kerja.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Pendapat dari beberapa ahli seperti Arda (2019) kepuasan mencerminkan perasaan individu dalam bekerja yang bersumber dari harapan individu dengan manfaat yang dia terima dari tempat dia bekerja. Pendapat dari Susanti & Aesah (2022) bahwa kepuasan kerja merepresentasikan perasaan, baik positif maupun negatif, yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya beserta kondisi pribadi yang menyertainya.

Pentingnya kepuasan kerja dapat membentuk kinerja pegawai selama waktu tertentu. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat dan saling memengaruhi. Karyawan yang puas tercermin dari cara karyawan yang dapat mempertahankan kinerja yang optimal serta melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, 2023).

Peningkatan karyawan yang puas dalam bekerja sangat penting karena berkaitan langsung dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlangsungan operasionalnya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, semangat, dan komitmen kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan yang puas biasanya bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, serta mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat absensi, serta munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Di samping itu, karyawan yang merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya akan cenderung loyal dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan sangat penting karena berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas, loyalitas, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan.

Indikator Karyawan Yang Puas Dalam Bekerja

Manajemen perusahaan selalu berupaya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu variabel penting dalam membentuk tata kelola organisasi yang berhasil pada suatu organisasi. Perusahaan yang memahami cara meningkatkan kepuasan kerja cenderung dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat menghasilkan kerja yang lebih optimal. Berikut ini disajikan jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan

Tolak ukur kepuasan kerja karyawan Arda, (2019) yaitu:

1) Gaji

Perolehan gaji dari perusahaan dapat membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas akan tetapi apabila gaji yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi dan tidak sesuai dengan

pengorbanan karyawan dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak akan puas atas pekerjaannya.

2) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang terlibat atas pekerjaan yang dijalankan dan mampu mencapai kinerja yang baik akan merasa puas. Akan tetapi karyawan yang tidak dilibatkan di dalam pekerjaan dalam mencapai hasil kerja maka akan terbentuk ketidakpuasan kerja karyawan.

3) Rekan kerja

Rekan kerja memegang peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan dapat saling bekerja sama, berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Begitu juga dengan hal sebaliknya.

4) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat membentuk kepuasan kerja karyawan karena karyawan mendapatkan dukungan, dorongan baik secara komunikasi maupun moral dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

5) Promosi jabatan

Karyawan yang memiliki career path yang jelas cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena perusahaan menjamin dan memberikan kepada karyawan kesempatan dalam mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi. Sehingga promosi jabatan memegang peranan penting pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai pedoman dalam membuat penelitian dengan tema meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan penelitian karena menjadi landasan awal bagi peneliti dalam memahami permasalahan yang akan dikaji. Perlu memperkuat kerangka berpikir dan dasar teoritis penelitian yang dilakukan.

Selain itu, penelitian terdahulu membantu peneliti dalam mengidentifikasi kesenjangan (*research gap*) antara hasil penelitian sebelumnya dengan kondisi atau fenomena yang terjadi saat ini. Dengan mengetahui adanya perbedaan hasil, keterbatasan, atau variabel yang belum diteliti, peneliti dapat menentukan fokus penelitian yang lebih spesifik dan memiliki nilai kebaruan.

Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai bahan pembanding untuk menganalisis hasil penelitian yang diperoleh. Dengan membandingkan temuan penelitian saat ini dengan hasil penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengetahui apakah hasil yang diperoleh konsisten, berbeda, atau bahkan memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Hal ini akan meningkatkan kualitas dan keakuratan hasil penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu sangat penting karena berfungsi sebagai dasar teoritis, acuan metodologis, serta pembanding hasil penelitian, sekaligus membantu peneliti dalam menemukan kebaruan dan memberikan kontribusi ilmiah yang lebih signifikan.

Penelitian ini didasarkan pada hasil beberapa penelitian terdahulu salah satunya Kartika et al, (2025) dengan hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi lainnya yaitu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Manalu et al, (2021) yang memberikan kesimpulan bahwa secara individu bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Ketiga variabel yaitu pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan hasil kerja pegawai.

Peneliti membaca referensi dari Cahyati & Wijonarko (2022) yang merepresentasikan bahwa kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi yang diukur dari kinerja karyawan.

Sumber referensi lainnya yaitu berdasarkan pada penelitian Saputra et al., (2023) membuktikan bahwa kreativitas dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan IV Seiputih Deli Serdang.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Malikhah (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara individu dan serempak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Selanjutnya, loyalitas kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi biasanya akan menunjukkan sikap tanggung jawab yang besar, bersedia bekerja

lebih keras demi kemajuan organisasi, serta menjaga nama baik perusahaan.

Sumber referensi lainnya yang peneliti lihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang, (2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan . Ketiga variabel tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

Kajian ilmiah yang dijadikan pedoman penelitian yaitu dalam penelitian Pranata, (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja berperan dalam membentuk sikap patuh terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Adapun kompetensi dapat mendorong tingkat kinerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan beberapa sumber referensi penelitian yang dikumpulkan maka penelitian ini diharapkan memiliki dasar yang jelas dan lengkap sebagai panduan dalam melakukan penelitian berdasarkan pada beberapa variabel yang diteliti.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menyusun kerangka pemikiran agar penelitian ini memiliki arah yang jelas dan tujuan penelitian yang tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pendapat dari beberapa ahli seperti Abdurrahman, (2021) bahwa kerangka berpikir dalam penelitian adalah skema atau model berpikir yang menjelaskan hubungan antara teori, konsep, dan variabel-variabel penting yang diteliti dalam sebuah penelitian.

Kerangka pemikiran dalam penelitian sangat penting karena berfungsi sebagai dasar konseptual yang menjelaskan alur berpikir peneliti dalam mengkaji suatu masalah. Kerangka ini menghubungkan antara teori, variabel penelitian, serta permasalahan yang diteliti sehingga penelitian memiliki arah yang jelas dan sistematis.

Secara lebih rinci, kerangka pemikiran dibuat untuk beberapa tujuan utama. Pertama, untuk memperjelas hubungan antar variabel yang diteliti, misalnya bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Kedua, sebagai pedoman dalam merumuskan hipotesis, sehingga dugaan sementara yang dibuat memiliki dasar teori yang kuat. Ketiga, membantu peneliti dalam menyusun metode penelitian agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu, kerangka pemikiran juga berfungsi untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penelitian. Dengan adanya kerangka yang jelas, pembaca dapat melihat secara ringkas bagaimana proses penelitian dilakukan, mulai dari identifikasi masalah hingga penarikan kesimpulan. Kerangka pemikiran juga penting untuk menjaga konsistensi penelitian. Dengan adanya alur yang terstruktur, peneliti dapat tetap fokus pada variabel dan tujuan yang telah ditentukan, sehingga menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik utama.

Dengan demikian, kerangka pemikiran dibuat sebagai panduan utama dalam penelitian agar proses penelitian berjalan terarah, logis, dan sistematis, serta menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Berikut adalah kerangka berpikir yang disusun peneliti sebagai pedoman penelitian:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kaitan dari variabel oleh Estiana et al., (2023) bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan secara individu atau masing-masing variabel. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja karyawan, di mana peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja, sedangkan penurunan disiplin akan berdampak pada penurunan kinerja.

Disiplin kerja harus dijalankan diperusahaan karena karyawan yang disiplin akan bekerja lebih fokus, meminimalkan kesalahan, serta menjaga kualitas hasil kerja. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan. Ketidaktepatan waktu, ketidakpatuhan terhadap aturan, serta kurangnya tanggung jawab dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, dan meningkatnya kesalahan kerja. Kondisi ini tentu akan berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan

Berdasarkan hasil beberapa teori mengemukakan bahwa disiplin kerja harus diterapkan pada perusahaan agar pencapaian kinerja dapat tercapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan berdasarkan pada hasil penelitian Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, (2023) dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani, sesuai dengan kemampuan, harapan, serta penghargaan yang diterima atas hasil kerjanya. Kepuasan ini merupakan respon emosional terhadap berbagai aspek

pekerjaan yang dihadapi karyawan. Hasil kerja yang positif dan mampu menumbuhkan rasa puas dalam diri karyawan menjadi salah satu indikator penting dari kinerja yang optimal.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul dari terpenuhinya berbagai kebutuhan, seperti kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis, serta kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif, di mana tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan sikap lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, mereka juga lebih proaktif, kreatif, dan mampu bekerja sama dalam tim, sehingga memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

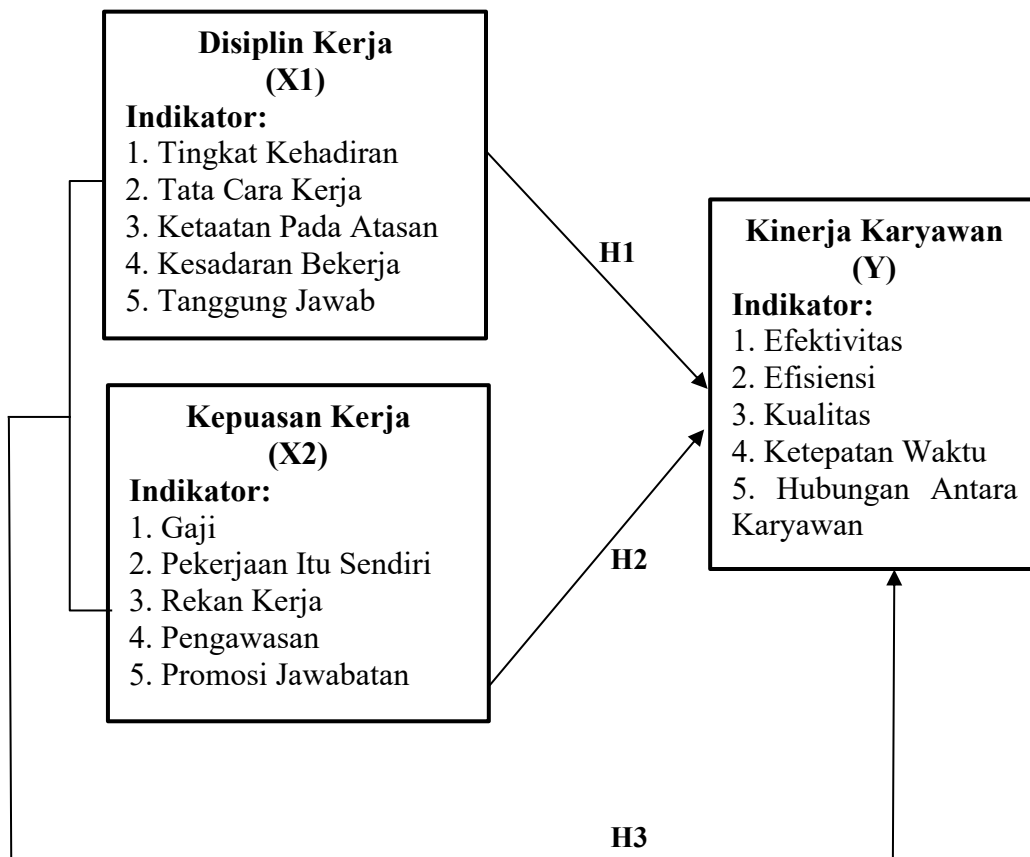
Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, serta tingginya potensi kesalahan dalam bekerja. Bahkan, ketidakpuasan kerja dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo, (2023) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang masing-masing memiliki karakteristik serta dampak tersendiri terhadap hasil kerja individu. Di antara faktor-faktor tersebut, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan komponen utama yang berperan signifikan dalam menentukan tingkat kinerja.

Skema Kerangka Pemikiran

Peneliti menetapkan skema kerangka pemikiran berdasarkan pada teori dan referensi penelitian terdahulu.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Peneliti merepresentasikan dugaan sementara atau hipotesis penelitian berdasarkan pada teori dan referensi penelitian terdahulu untuk dibuktikan berdasarkan pada pengolahan data. Sesuai dengan kaedah aturan penulisan ilmiah maka hipotesis dibuat berdasarkan pada fenomena masalah pada objek penelitian dan disesuaikan pada beberapa referensi jurnal:

H1: Diduga Disiplin Kerja secara individu berpengaruh pada Kinerja karyawan.

H2: Diduga Kepuasan Kerja secara individu berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara serempak berpengaruh

Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Peneliti menetapkan metode penelitian agar arah dan tujuan dari penelitian ini memberikan hasil yang sesuai dengan kaedah ilmiah sehingga memperoleh data dan informasi yang objektif sesuai dengan teori dan berimplikasi pada dunia nyata. Agar memenuhi kaedah penelitian yang objektif maka peneliti menetapkan pendekatan yang dilakukann berdasarkan pada metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penjelasan oleh Sugiyono (2019) bahwa metode atau pendekatan asosiatif menekankan keterkaitan atau korelasi antara beberapa variabel yang saling berpengaruh.

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa pendekatan ini memberikan jawabann atas hipotesis yang telah ditetapkan dan bagaimana pengaruh antara variabel yang diteliti tersebut. Pendekatan penelitian ini memberikan representasi kepada peneliti hasil penelitian yang dapat dikorelasikan berdasarkan pada teori sehingga dapat dibandingkan baik secara teoritis maupun empiris berdasarkan pada hasil yang ada di lapangan atau tempat observasi.

Metode Penentuan Lokasi

Peneliti menetapkan lokasi penelitian berdasarkan pada fenomena permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu yang berlokasi Jl. Sei Batang Hari No.2 Kelurahan Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

Populasi dan Sampel

Populasi

Representasi populasi menurut Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa populasi menjadi sumber informasi dan data yang akan diambil untuk diteliti. Keseluruhan informasi dan data dapat menjadi bahan yang dapat diteliti. Populasi yang dijadikan sumber penarikan data atau fakta dari seluruh karyawan Kantor perusahaan yang berstatus sebagai pegawai tetap. Jumlah total populasi tersebut terdiri atas 581 orang karyawan tetap dengan rincian:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Perusahaan

No	Bidang Kerja	Jumlah
1	Bagian Sekretariat & Hukum (1SKH)	202
2	Bagian SDM & Sistem manajemen (1SDM)	105
3	Bagian Tanaman (1TAN)	66
4	Bagian teknik & pengolahan (1TEP)	35
5	Bagian Akuntansi & keuangan (1AKN)	72
6	Bagian Pengadaan & Teknologi Infrmasi (1PTI)	79
7	Divisi Satuan Pengawasan Intern (DSPI)	22
Total Karyawan		581

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Reg I (2025)

Sampel

Penjelasan dari pengertian sampel dikemukakan oleh Sugiyono, (2019) bahwa sampel harus dapat menjelaskan dan mewakili data dan informasi objek penelitian akan dikelola sebagai sumber penelitian. Pebetapan sampel dengan metode *Proportionate stratified random sampling* adalah agar sampel menjadi lebih proporsional dan dapat mewakili populasi yaitu pulasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata (*Stratified*).

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

Penjelasan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = kesalahan yang dapat ditoleransi (10%)

Penjabaran rumus solvin:

$$n = \frac{581}{1+(581 \times 0,1^2)}$$

N = 85 sampel/Responden.

Untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Porsi Sampel

No	Bidang Kerja	Perhitungan	Jumlah
1.	Bagian Sekretariat & Hukum (1SKH)	$(202/581) \times 85$	30
2.	Bagian SDM & Sistem manajemen (1SDM)	$(105/581) \times 85$	15
3.	Bagian Tanaman (1TAN)	$(66/581) \times 85$	10
4.	Bagian teknik & pengolahan (1TEP)	$(35/581) \times 85$	5
5.	Bagian Akuntansi & keuangan (1AKN)	$(72/581) \times 85$	10
6.	Bagian Pengadaan & Teknologi Infrmasi (1PTI)	$(79/581) \times 85$	12
7.	Divisi Satuan Pengawasan Intern (DSPI)	$(22/581) \times 85$	3
Total Karyawan			85

Sumber: Data diolah (2026)

Jenis dan Sumber Data

Data menjadi sangat penting pada penelitian ini sebagai sumber informasi yang dikelola untuk menghasikan representasi dari penelitian. Peneliti menyiapkan beberapa sumber penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Yang membedakan antara data primer dengan data sekunder yaitu data primer dapat diperoleh secara langsung dengan bertemu secara langsung pada sumbernya seperti responden atau objek penelitian.

Data primer dapat diperoleh melalui pembagian angket, wawancara ataupun observasi secara langsung ke lokasi penelitian. Berbeda dengan data

primer maka data sekunder diperoleh sedara tidak langsung melainkan data sudah tersaji melalui media lain sehingga peneliti tidak perlu memperoleh data dari secara langsung. Beberapa contoh data sekunder dapat dilihat dari publikasi ilmiah berupa laporan organisasi, seperti website (Sugiyono, 2019). Penjelasan ini memberikan gambaran bahwa peneliti memanfaatkan dua sumber data sebagai sumber informasi yang dikelola untuk menghasilkan suatu representase jawaban atas hipotesis yang telah disusun untuk dibuktikan dengan melalui pengolahan data.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan untuk dijawab berdasarkan persepsi karyawan. Jawaban tersebut tersaji berdasarkan skala likert yaitu skala yang menggambarkan jawaban responden atas fenomena masalah yang dipertanyakan pada masing-masing variabel. Setelah data dikumpulkan maka peneliti mengumpulkan data dalam bentuk tabulasi untuk dianalisis secara mendalam melalui pengolahan data yang dibantu oleh SPSS versi 26.

Pernyataan-pernyataan tersebut dirancang untuk mengukur jawaban responden.

Tabel 4. Skor Jawaban Responden

No.	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:(Sugiyono, 2019)

Berikut ini dijelaskan bagaimana data dikumpulkan:

1. Wawancara (*Interview*)

Berdasarkan pada pendapat ahli yaitu Sugiyono, (2019) wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan terkait dengan topik yang ingin dibahas kepada responden untuk memperoleh jawaban dan persepsi atas pertanyaan yang diberikan dan menarik suatu kesimpulan atas persepsi responden akan topik permasalahan yang dipertanyakan.

2. Daftar pernyataan (*Kuesioner*).

Pendapat oleh Sugiyono, (2019) bahwa daftar pernyataan dibuat berdasarkan indikator penelitian dan dikembangkan dalam bentuk pernyataan yang diberikan kepada responden dengan menjawab beberapa opsi jawaban dengan skala 1-5.

3. Studi Dokumentasi

Pendapat Sugiyono, (2019) bahwa dokumentasi sangat penting sebagai bukti bahwa ada aktivitas dan proses dalam melakukan kunjungan ke tempat objek penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan maka harus dikelola dengan hasil tabulasi jawaban responden dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk melakukan analisis statistik. Adapun tahapan pengolahan data tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian ini sangat penting karena uji ini memberikan kepastian apakah data bersifat valid atau tidak dengan melihat nilai koefisien yang harus lebih besar ($>$) *r*-tabel pada *Corrected Item-Total Correlation*. Data

valid merepresentasikan bahwa data layak dan benar serta dapat dilakukan pada uji berikutnya yaitu uji reliabilitas.

Pentingnya uji validitas terletak pada kualitas data yang dihasilkan. Jika instrumen penelitian tidak valid, maka data yang diperoleh menjadi tidak akurat dan dapat menyesatkan. Akibatnya, hasil analisis dan kesimpulan penelitian juga menjadi tidak dapat dipercaya. Maka dari itu, sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen perlu diuji terlebih dahulu untuk memastikan setiap item pertanyaan relevan dan sesuai dengan indikator variabel.

Selain itu, uji validitas membantu peneliti dalam menyaring butir-butir pertanyaan yang kurang tepat atau tidak sesuai. Item yang tidak valid dapat diperbaiki atau dihapus, sehingga instrumen menjadi lebih baik dan mampu menghasilkan data yang lebih berkualitas. Dengan demikian, uji validitas sangat penting karena berperan dalam menjamin keakuratan alat ukur, meningkatkan kualitas data, serta memastikan data sudah benar.

b. Uji Realibilitas

Uji ini dilakukan setelah data valid dan merepresentasikan bahwa data memiliki kehandalan untuk diteliti. Pendapat yang diberikan oleh Setyawan, (2021) bahwa nilai sudah benar dengan *Cronbach Alpha* >0.60 . Pentingnya uji ini terletak pada kemampuannya dalam menjamin kestabilan dan keandalan data yang diperoleh. Jika instrumen tidak reliabel, maka hasil pengukuran akan berubah-ubah dan sulit untuk dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Hal ini tentu dapat menurunkan kualitas penelitian dan mengurangi kepercayaan terhadap hasil yang diperoleh.

Dengan demikian, uji reliabilitas sangat penting karena berperan dalam memastikan konsistensi alat ukur, meningkatkan kepercayaan terhadap data, serta mendukung keakuratan hasil penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan temuan yang lebih dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki nilai ilmiah yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini ditetapkan beberapa uji sebagai dasar untuk memastikan data layak untuk diteliti. Beberapa uji yang dijabarkan berikut memberikan Gambaran beberapa uji yang dilakukan.

Berikut ini dijabarkan uji yang di pakai, yakni:

a. Uji Normalisasi Data

Penjelasan dari pakar yaitu Sugiyono, (2019) pentingnya uji normalitas terletak pada fungsinya yaitu analisis . Banyak teknik statistik, seperti uji t dan uji F dalam regresi, mensyaratkan bahwa data atau residual harus berdistribusi normal agar hasil pengujian menjadi objektif. Maka data harus objektif untuk menghindari bias data.

Dengan demikian, uji normalitas data sangat penting dalam penelitian karena berfungsi untuk memastikan keabsahan model analisis, meningkatkan keakuratan hasil penelitian, serta membantu peneliti dalam memilih metode analisis yang tepat sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

b. Uji Multikolinearitas

Penjelasan dari teori Sugiyono, (2019) perlu dilakukan uji ini agar tidak ada keterkaitan atau korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel

bebas. Multikolinieritas akan mempengaruhi hasil analisis apabila ada keterkaitan antar variabel bebas

Pentingnya uji multikolinieritas terletak pada kemampuannya dalam memastikan bahwa variabel memberikan hasil yang baik. Jika terjadi multikolinieritas, maka koefisien regresi menjadi tidak stabil, sulit diinterpretasikan, dan dapat menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan. Hal ini karena model tidak mampu membedakan secara tepat pengaruh masing-masing variabel bebas.

Penjelasan untuk mengukur tingkat multikolinieritas data yaitu:

- 1) Apabila Nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.
- 2) Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini direpresentasikan agar data yang diteliti sudah mengikuti kaedah normalitas dengan melihat penyebaran atau distribusi titik-titik jawaban responden yang merata dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Penyebaran data tersebut dapat dilihat berdasarkan gambar titik-titik sampel yang menyebar artinya jawaban responden beragam dan tidak memiliki kesamaan antara satu responden dengan responden lainnya dalam menilai setiap angket yang diberikan.

Regresi Linier Berganda

Penjelasan menurut Sugiyono, (2019) regresi linier sangat penting dianalisis untuk memastikan keterkaitan atau dampak dari variabel bebas pada variabel terikat. Persamaan matematis yang menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh beberapa variabel independen beserta konstanta. Melalui persamaan tersebut, peneliti dapat mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) serta besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penggunaan regresi linier berganda sangat penting dalam penelitian, terutama untuk menganalisis fenomena yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Dengan metode ini, peneliti tidak hanya dapat melihat pengaruh secara parsial, tetapi juga pengaruhnya secara serempak.

Rumus regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:	Y	= Kinerja Karyawan
	X ₁	= Disiplin kerja
	X ₂	= Kepuasan Kerja
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂ ,	= Koefisien Regresi Variabel
	e	= <i>Terms of error</i>

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Pendapat dari ahli yaitu Sugiyono, (2019) bahwa Uji t merupakan salah satu uji dalam SPSS untuk menyimpulkan dan menjawab hipotesis yang dibuat secara individu terhadap variabel terikan.

Penjelasan dari hasil uji t yaitu

- 1) Jika hasil sig.thitung > 0,05; berarti tidak ada pengaruh secara individu.

- 2) Jika hasil $\text{sig.thitung} < 0,05$; berarti ada pengaruh secara individu.

b. Uji F (Uji Simultan)

Penjelasan yang diberikan oleh Sugiyono, (2019) bahwa Uji F merupakan salah satu uji untuk membuktikan dugaan sementara atau hipotesis yang ditetapkan dan dibuat yaitu merepresentasikan pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini ukuran dalam melihat pengaruh secara simultan berdasarkan pada nilai koefisien masing – masing variabel yaitu:

- 1) Nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{sig}.F_{hitung} < 0,05$ berarti ada pengaruh yang kuat dan dominan.
- 2) Nilai koefisien $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{sig}.F_{hitung} > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh yang kuat dan dominan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut penjelasan Sugiyono, (2019) bahwa Koefisien Determinasi (R^2) merupakan metode melihat persentase pengaruh variabel bebas terhadap terikat.

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi R^2

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Definisi dan Batasan Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam penafsiran, maka dibutuhkan beberapa defenisi:

Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan merepresentasikan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pada tupoksi pekerjaan di perusahaan (Nikmatul Choeroh & Sri Nawatmi, 2024).
2. Indikator untuk mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan pada teori Malikhah, (2024) yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas ketepatan waktu dan hubungan anatar karyawan.
3. Disiplin kerja adalah gambaran dari perilaku karyawan dalam bekerja berdasarkan aturan yang berlaku di perusahaan (Yani & Andani, 2024).
4. Indikator disiplin kerja menurut Yani & Andani, (2024) yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.
5. Kepuasan kerja adalah kondisi dari situasi yang mempersepsikan perasasan karyawan atas pekerjaannya di perusahaan (Ery Teguh Prasetyo, 2023).
6. Indikator menerangkan variabel pada penelitian ini merujuk pada teori Ery Teguh Prasetyo, (2023) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan dan promosi jabatan.

Batasan Operasional

1. Penelitian dilakukan di perusahaan perkebunan di Kota Medan, yang berlokasi Jl. Sei Batang Hari No.2 Kelurahan Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.
2. Penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Responden penelitian ini terdiri dari 85 karyawan tperusahaan.

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I dikenal sebagai perusahaan milik pemerintah yang berasosiasi dengan Badan Usaha Milik Negara dimana perusahaan ini memiliki tanggung jawab publik dan sosial dalam pelaksanaan dan pengorganisasiannya. Perusahaan ini merupakan pelerburan dari 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan Nusantara III , PT Perkebunan Nusantara IV, dan PT Perkebunan Nusantara V yang seluruh kebunnya berada di Provinsi Sumatera utara. Berdasarkan restrukturisasi, pemerintah melakukan penggabungan beberapa ptpn yaitu berupa PTPN III, PTPN IV, PTPN V menjadi PTPN IV Regional I Medan dengan mengelola hasil kelapa sawit.

Perusahaan ini mendapat perhatian penuh dari pemerintah karea perusahaan perkebunan ini didirikan untuk memberikan manfaat pada negara dalam bentuk laba yang dapat diberikan kepada negara. Perusahaan ini terus dikelola dengan efektif dan efisien sehingga tidak hanya memberikan manfaat pada negara dalam bentuk laba akan tetapi memberikan kesejahteraan pada karyawan, dan masyarakat secara luas yaitu stake holder yang berkepentingan di Perusahaan ini. Perusahaan Perkebunan ini dikelola oleh manajemen yang professional agar dapat memaksimalkan manfaat. Salah satu yang menjadi focus Perusahaan yaitu bagaimana agar Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian target Perusahaan. Hal ini menjadi konsen Perusahaan di Tengah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang harus dievaluasi secara komperhensif.

Berdasarkan pada web site perusahaan bahwa Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan untuk Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, serta kedisiplinan tenaga kerja yang dimiliki.

Pengelolaan SDM yang baik memungkinkan perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, sehingga setiap individu dapat bekerja secara maksimal. Melalui proses rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta pengembangan karier yang jelas, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme karyawan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

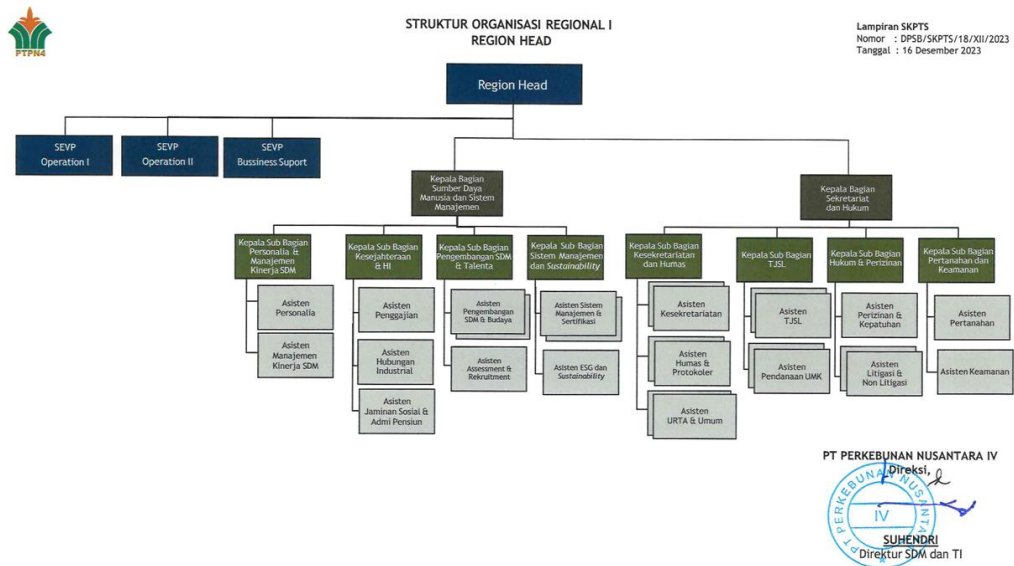
Selain itu, pengelolaan SDM yang efektif juga mencakup pembinaan disiplin kerja dan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya aturan yang jelas, sistem pengawasan yang baik, serta pemberian penghargaan yang adil, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Di sisi lain, pemenuhan kebutuhan karyawan, baik secara material maupun non-material, akan meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

Pengelolaan SDM yang optimal juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, serta kerja sama tim yang solid, akan mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Kondisi ini sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan meminimalkan konflik di tempat kerja. Dibutuhkan profesionalitas dari pimpinan dan manajemen SDM dalam mengelola SDM agar

Perusahaan dapat mencapai target kerja sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki peran strategis dalam membentuk karyawan yang berkinerja tinggi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan sulit mencapai target produksi dan mempertahankan daya saing.

Struktur organisasi perusahaan menjelaskan pembagian kerja, wewenang, tugas dan tanggung jawab pada perusahaan. Struktur organisasi penting karena membantu menciptakan kejelasan tugas, menghindari tumpang tindih pekerjaan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Dengan adanya pembagian kerja yang jelas, setiap karyawan dapat memahami tanggung jawabnya dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur ini menggambarkan bagaimana wewenang, tanggung jawab, dan alur koordinasi diatur agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan terarah.



Gambar 2. Struktur Organisasi

Deskripsi Statistik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran angket kepada 85 Karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat diketahui jumlah responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan usia sebagai berikut :

Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Tabel 6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	49	57,6%
2.	Perempuan	36	42,4%
	Total	85	100%

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 6, menjelaskan bahwa responden didominasi laki-laki dengan selisih sebesar 15,2% dibandingkan responden perempuan. Meskipun demikian, komposisi antara laki-laki dan perempuan relatif cukup seimbang, sehingga dapat dikatakan bahwa partisipasi responden dari kedua jenis kelamin cukup representatif.

Dominasi responden laki-laki dapat mencerminkan kondisi struktur tenaga kerja di perusahaan, yang kemungkinan memang lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki. Namun, persentase perempuan yang mencapai 42,4% menunjukkan adanya keterlibatan tenaga kerja perempuan yang cukup signifikan dalam organisasi.

Deskripsi Usia Responden

Tabel 7. Responden Berdasarkan Usia:

No	Usia	Jumlah	%
1.	21 tahun s/d 30 tahun	25	29,4%
2.	31 tahun s/d 40 tahun	37	43,5%
3.	41 tahun s/d 50 tahun	14	16,5%
4.	>50 tahun	9	10,6%
	Total	85	100%

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 7, menjelaskan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 43,5%. Kelompok usia ini termasuk dalam kategori usia produktif matang, yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja, stabilitas emosional, serta tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan.

Kelompok usia 21–30 tahun berada pada posisi kedua dengan persentase 29,4%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan juga memiliki tenaga kerja usia muda yang relatif cukup besar, yang biasanya identik dengan semangat kerja tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan. Sementara itu, responden berusia 41–50 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing sebesar 16,5% dan 10,6%. Kelompok ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang serta pemahaman yang lebih mendalam terhadap organisasi.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan:

Tabel 8. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SLTA	2	2,3%
2.	SMA/SMK	27	31,8%
3.	S1	54	63,5%
4.	S2	2	2,3%
Total		85	100%

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 8, menjelaskan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan S1 (Sarjana), yaitu sebanyak 54 orang atau 63,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang mendukung kompetensi profesional dan kemampuan analitis dalam bekerja.

Responden dengan pendidikan SMA/SMK menempati posisi kedua sebesar 31,8%. Ini menunjukkan bahwa perusahaan juga mempekerjakan tenaga kerja

dengan pendidikan menengah, yang kemungkinan besar menempati posisi teknis atau operasional.

Sementara itu, jumlah responden dengan pendidikan SLTA dan S2 masing-masing sebesar 2,3%. Persentase S2 yang relatif kecil menunjukkan bahwa posisi manajerial atau jabatan yang mensyaratkan pendidikan pascasarjana kemungkinan jumlahnya terbatas dalam struktur organisasi.

Deskriptif Variabel Penelitian

Jawaban responden yang dikumpulkan melalui angket dapat dideskripsikan berdasarkan masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban responden tersebut mencerminkan perspektif responden atas pernyataan yang diajukan. Setiap responden menjawab pertanyaan secara bebas dan berdasarkan pada keyakinannya tanpa ada paksaan sehingga hasil dari jawaban responden tersebut objektif dan relevan sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden.

Aspek penilaian rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada data berikut ini:

Tabel 9. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugyono, 2019)

Berdasarkan Tabel 9, menjelaskan bahwa penilaian rata-rata jawaban responden menjelaskan persepsi diajukan berdasarkan variabel penelitian. Jawaban responden atas pernyataan yang diajukan harus bersifat tertutup dan tanpa adanya paksaan. Penyusunan angket yang disebar kepada responden harus berdasarkan indikator pada masing-masing variabel yang diteliti. Distribusi jawaban responden menunjukkan sebaran jawaban responden pada setiap pertanyaan, misalnya berapa

banyak yang menjawab “sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian dan Hasil Analisis

Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja menjadi salah satu variabel penting bagi perusahaan dalam tata kelola sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kemampuan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pada penelitian ini disajikan jawaban responden atas variabel disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pada hasil pengumpulan data angket dapat dilihat jawaban responden yang dikumpulkan yang menginterpretasikan persepsi masing-masing responden. Penjelasan jawaban angket pada secara lengkap dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Penilaian Responden Disiplin Kerja X_1 ($X_{1.1} - X_{1.10}$)

Jawaban Responden	Indikator Tingkat Kehadiran			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.7	1	1.2
Tidak Setuju	8	9.4	4	4.7
Kurang Setuju	33	38.8	11	12.9
Setuju	36	42.4	62	72.9
Sangat Setuju	4	4.7	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,32		3,82	

Jawaban Responden	Indikator Tata Cara Kerja			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.5	6	7.1
Tidak Setuju	10	11.8	9	10.6
Kurang Setuju	29	34.1	32	37.6
Setuju	36	42.4	33	38.8
Sangat Setuju	7	8.2	5	5.9
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,40		3,25	

Jawaban Responden	Indikator Ketaatan pada Atasan			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3	3.5
Tidak Setuju	14	16.5	12	14.1
Kurang Setuju	24	28.2	18	21.2

Setujuh	34	40.0	49	57.6
Sangat Setujuh	10	11.8	3	3.5
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,40		3,43	
Indikator Kesadaran Bekerja				
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percest	Frequency	Percest
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	3	3.5
Tidak Setuju	7	8.2	8	9.4
Kurang Setuju	16	18.8	9	10.6
Setujuh	56	65.9	45	52.9
Sangat Setujuh	5	5.9	20	23.5
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,67		3,37	
Indikator Tanggung Jawab				
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percest	Frequency	Percest
Sangat Tidak Setuju	2	2.4	0	0
Tidak Setuju	7	8.2	7	8.2
Kurang Setuju	9	10.6	10	11.8
Setujuh	48	56.5	44	51.8
Sangat Setujuh	19	22.3	24	28.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,57		3,75	

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 10, menjelaskan jawaban responden pada variabel disiplin kerja. Secara keseluruhan, seluruh indikator menunjukkan nilai mean di atas 3, yang berarti berada pada kategori cukup baik hingga baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah tingkat kehadiran dan tanggung jawab, sedangkan indikator yang relatif lebih rendah adalah tata cara kerja, khususnya pada pernyataan kedua. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja responden secara umum sudah baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal penerapan tata cara kerja yang lebih optimal.

Jawaban responden pada indikator tingkat kehadiran, mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap kedua pernyataan pada indikator tingkat kehadiran. Pada pernyataan pertama, responden menyatakan setuju dan kurang setuju, yang menunjukkan kategori cukup baik. Sementara itu, pada pernyataan kedua, dominasi jawaban setuju lebih kuat yaitu sebesar dengan tambahan sangat

setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran responden tergolong baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki tingkat kehadiran yang relatif tinggi.

Jawaban responden pada indikator tata cara kerja, responden cenderung memberikan penilaian yang cukup positif. Untuk pernyataan pertama, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju, dengan mean 3,40 yang menunjukkan kategori cukup baik. Namun, pada pernyataan kedua terlihat distribusi jawaban yang lebih merata. Hal ini menunjukkan bahwa tata cara kerja masih perlu ditingkatkan karena belum sepenuhnya dianggap optimal oleh responden.

Jawaban responden pada indikator ketaatan pada atasan sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kedua pernyataan. Untuk pernyataan pertama, karyawan cukup taat pada aturan. Pada pernyataan kedua, tingkat persetujuan meningkat menjadi setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap atasan berada dalam kategori cukup baik menuju baik, meskipun masih terdapat responden yang kurang setuju.

Jawaban responden pada indikator kesadaran bekerja menunjukkan hasil yang relatif baik. Pada pernyataan pertama, mayoritas responden menjawab setuju, yang menunjukkan kategori baik. Namun pada pernyataan kedua, terdapat penurunan menjadi cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran bekerja sudah baik, tetapi masih terdapat variasi persepsi di antara responden.

Jawaban responden pada indikator tanggung jawab responden menunjukkan penilaian yang paling positif dibanding indikator lainnya. Untuk pernyataan pertama, responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya responden cukup bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pada pernyataan kedua, tingkat persetujuan

semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab responden berada dalam kategori baik.

Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja menjadi salah satu variabel penting dalam membentuk tata kelola organisasi yang berhasil pada suatu organisasi. Perusahaan yang memahami cara meningkatkan kepuasan kerja cenderung dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat menghasilkan kerja yang lebih optimal. Berikut ini disajikan jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pada hasil pengumpulan data angket dapat dilihat jawaban responden yang dikumpulkan yang menginterpretasikan persepsi masing-masing responden. Penjelasan jawaban angket pada secara lengkap dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Penilaian Responden Kepuasan Kerja X_2 ($X_{2.1} - X_{2.10}$)

Jawaban Responden	Indikator Gaji			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	5	5.9
Kurang Setuju	33	38.8	17	20.0
Setuju	46	54.1	56	65.9
Sangat Setuju	6	7.1	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,68		3,76	
Jawaban Responden	Indikator Pekerjaan itu Sendiri			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	3	3.5
Kurang Setuju	32	37.6	28	32.9
Setuju	44	51.8	41	48.2
Sangat Setuju	9	10.6	13	15.3
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,72		3,75	
Jawaban Responden	Indikator Rekan Kerja			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	7	8.2

Kurang Setuju	22	25.9	25	29.4
Setuju	55	64.7	47	55.3
Sangat Setuju	8	9.4	6	7.1
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,83		3,61	
Indikator Pengawasan				
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	6	7.1	0	0
Kurang Setuju	13	15.3	18	21.2
Setuju	61	71.8	59	69.4
Sangat Setuju	5	5.9	8	9.4
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,76		3,88	
Indikator Promosi Jabatan				
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	3	3.5	3	3.5
Kurang Setuju	13	15.3	33	38.8
Setuju	59	69.4	39	45.9
Sangat Setuju	10	11.8	10	11.8
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,89		3,65	

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 11, menjelaskan bahwa secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada hampir seluruh indikator kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, khususnya pada transparansi promosi jabatan dan persepsi terhadap gaji.

Jawaban responden pada indikator gaji bahwa karyawan merasa gaji belum sepenuhnya sesuai dengan tanggung jawab. Artinya, aspek kompensasi tergolong baik, tetapi masih menyisakan ruang evaluasi agar persepsi keadilan semakin meningkat. Jawaban responden pada indikator pekerjaan itu sendiri bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan nyaman dengan beban kerja. Namun, masih ada sekitar sepertiga responden yang

merasa kurang nyaman atau kurang optimal. Ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan sudah cukup baik, tetapi beban kerja mungkin belum merata di seluruh bagian.

Jawaban responden pada indikator rekan kerja tergolong baik dan harmonis. Mayoritas responden merasa memiliki hubungan kerja yang positif dan saling mendukung. Ini menjadi salah satu faktor kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karena lingkungan sosial kerja yang kondusif. Jawaban responden pada indikator pengawasan menunjukkan kategori sangat baik. Mayoritas karyawan merasa pekerjaan sesuai dengan kompetensinya dan mendapatkan umpan balik positif dari atasan. Ini menunjukkan adanya kesesuaian antara penempatan kerja dan kemampuan, serta hubungan atasan–bawahan yang cukup efektif.

Jawaban responden pada indikator promosi jabatan dinilai cukup adil oleh mayoritas responden. Namun, pada aspek transparansi promosi menunjukkan bahwa walaupun promosi dianggap ada dan adil, prosesnya belum sepenuhnya transparan menurut sebagian karyawan. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja karyawan sudah cukup mendukung peningkatan kinerja, namun perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi terutama pada sistem kompensasi dan transparansi manajemen karier agar kepuasan kerja dapat meningkat secara lebih merata.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang sangat vital menjadi indikator keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat membentuk kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Berikut disajikan jawaban responden mengenai kinerja mereka dalam bekerja di perusahaan. Berdasarkan pada hasil pengumpulan data angket dapat dilihat jawaban responden yang dikumpulkan yang menginterpretasikan persepsi masing-masing responden. Penjelasan jawaban angket pada secara lengkap dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y (Y1 – Y10)

Jawaban Responden	Indikator Efektivitas			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percest	Frequency	Percest
Sangatt Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	1	1.2
Kurang Setuju	21	24.7	12	14.1
Setujuh	59	69.4	65	76.5
Sangat Setuju	5	5.9	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,81		3,91	
Jawaban Responden	Indikator Efisiensi			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percest	Frequency	Percest
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	23	27.1	31	36.5
Setujuh	57	67.1	48	56.5
Sangat Setuju	5	5.9	6	7.1
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,78		3,70	
Jawaban Responden	Indikator Kualitas (mutu)			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percest	Frequency	Percest
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	15	17.6	8	9.4
Setujuh	63	74.1	70	82,4
Sangat Setujuh	7	8.2	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,90		3,98	
Jawaban Responden	Indikator Waktu (Jangka Waktu)			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percest	Frequency	Percest
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	31	36.5	36	42.4
Setujuh	49	57.6	44	51.8
Sangat Setujuh	5	5.9	5	5.9
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,61		3,63	
Jawaban Responden	Indikator Hubungan antar Karywan			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percest	Frequency	Percest

Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	14	16.5	47	55.3
Setuju	63	74.1	31	36.5
Sangat Setuju	8	9.4	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean		3,92		3,52

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 12, menjelaskan bahwa secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada hampir seluruh indikator kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada dalam kategori baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, khususnya dalam manajemen waktu dan inisiatif membantu rekan kerja. Jawaban responden pada indikator efektivitas tergolong baik hingga sangat baik. Mayoritas karyawan memahami tujuan pekerjaan dan mampu mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan sistem perencanaan dan penetapan target sudah berjalan dengan cukup jelas.

Jawaban responden pada indikator efisiensi kerja berada pada kategori cukup baik. Namun, menunjukkan bahwa masih ada persepsi ketidakseimbangan atau tumpang tindih pekerjaan di beberapa bagian. Jawaban responden pada indikator kualitas merupakan salah satu yang paling kuat. Mayoritas karyawan merasa mampu bekerja sesuai standar mutu dan tanggung jawab jabatan. Ini menunjukkan tingkat profesionalisme dan kompetensi kerja yang tinggi.

Jawaban responden pada indikator ketepatan waktu tergolong cukup baik, tetapi merupakan salah satu indikator yang paling lemah dibandingkan yang lain. Tingginya persentase “kurang setuju” menunjukkan bahwa manajemen waktu masih menjadi tantangan bagi sebagian karyawan. Jawaban responden pada indikator hubungan antar karyawan bahwa mayoritas responden merasa mampu

bekerja dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa budaya saling membantu dan inisiatif sosial masih perlu ditingkatkan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tolaj ukur untuk memastikan apakah data layak atau tidak untuk diteliti yaitu dengan menggunakan uji validitas data. Uji validitas memberikan kepastian apakah data bersifat valid atau tidak dengan melihat nilai koefisien yang harus lebih besar ($>$) r-tabel pada *Corrected Item-Total Correlation*. Data valid merepresentasikan bahwa data layak dan benar serta dapat dilakukan pada uji berikutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja)

Item-Total Statistizs				
Item	Scalz Meanz if Item Deleted	Scalz Varianced if Item Deleted	Corrested Item-Total Correlation	Cronbch'z Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.6941	22.905	.476	.781
VAR00002	31.2000	24.138	.461	.784
VAR00003	31.6235	21.285	.655	.759
VAR00004	31.7647	20.682	.689	.753
VAR00005	31.6235	21.595	.545	.773
VAR00006	31.5882	23.745	.362	.795
VAR00007	31.3529	23.612	.482	.781
VAR00008	31.6471	21.850	.477	.783
VAR00009	31.4471	24.822	.302	.799
VAR00010	31.2706	25.247	.275	.801

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 13, dapat diasumsikan bahwa data pada setiap pernyataan pada angket telah valid karena nilai dari masing-masing koefisien lebih besar ($>$) r-tabel (0,177) maka data dikatakan sudah layak diteliti lebih lanjut Sugiyono, (2020).

Selanjutnya dilakukan uji tingkat kelayakan data pada variabel kepuasan kerja berdasarkan 10 pertanyaan angket pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas X₂ (Kepuasan Kerja)

Item	Item			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scalz Meanz if Item Deleted	Scalz Varianced if Item Deleted	Corrested Ittem- Total Correlationz	
VAR00001	33.8941	12.262	.588	.757
VAR00002	33.8118	12.417	.461	.771
VAR00003	33.8471	12.226	.548	.761
VAR00004	33.8235	13.171	.249	.800
VAR00005	33.7412	12.861	.465	.771
VAR00006	33.9647	12.011	.495	.767
VAR00007	33.8118	12.250	.517	.764
VAR00008	33.6941	13.334	.371	.781
VAR00009	33.6824	12.838	.408	.777
VAR00010	33.9176	11.838	.541	.760

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 14, dapat diasumsikan bahwa data pada setiap pernyataan pada angket telah valid karena nilai dari masing-masing koefisien lebih besar ($>$) r-tabel (0,177) maka data dikatakan sudah layak diteliti lebih lanjut Sugiyono, (2020).

Selanjutnya dilakukan uji tingkat kelayakan data pada variabel kinerja karyawan berdasarkan 10 pertanyaan angket pada variabel kinerja.

Tabel 15. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Item	Item			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scalz Meanz if Item Deleted	Scale Variansce if Item Deleted	Correctsed Ittem-Total Correlation	
VAR00001	34.0941	12.443	.597	.881
VAR00002	33.9882	12.797	.502	.887
VAR00003	34.1176	12.367	.600	.880
VAR00004	34.2000	11.852	.664	.876
VAR00005	34.0000	12.571	.587	.881
VAR00006	33.9176	12.934	.595	.882
VAR00007	34.2118	11.788	.705	.873
VAR00008	34.2706	11.628	.725	.871
VAR00009	33.9765	12.928	.476	.888
VAR00010	34.3765	11.023	.809	.864

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 14, dapat diasumsikan bahwa data pada setiap

pernyataan pada angket telah valid karena nilai dari masing-masing koefisien lebih besar ($>$) r -tabel (0,177) maka data dikatakan sudah layak diteliti lebih lanjut Sugiyono, (2020).

Uji Reliabilitas

Tolak ukur untuk memastikan data yang diteliti bersifat handal yaitu dengan melakukan uji reliabilitas atau uji kehandalan data. Pendapat yang diberikan oleh Setyawan, (2021) bahwa nilai reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0.60 . Pentingnya uji reliabilitas terletak pada kemampuannya dalam menjamin kestabilan dan keandalan data yang diperoleh. Jika instrumen tidak reliabel, maka hasil pengukuran akan berubah-ubah dan sulit untuk dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Hal ini tentu dapat menurunkan kualitas penelitian dan mengurangi kepercayaan terhadap hasil yang diperoleh. Penjelasan uji reliabilitas ditampilkan pada table uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas

Variabell	Cronbach'z Alpa	N of Items
Disiplin Kerja	0,799	10
Kepuasan Kerja	0,789	10
Kinerja Karyawan	0,889	10

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 16, masing-masing variabel terdiri dari 10 pernyataan dengan nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat diasumsikan bahwa data yang diteliti sudah memenuhi kaedah reliabilitas dan tepat.

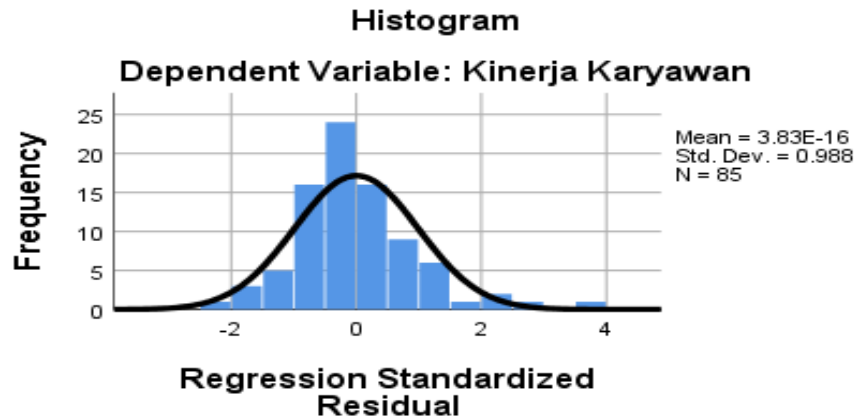
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penjelasan dari pakar yaitu Sugiyono, (2019) pentingnya uji normalitas terletak pada fungsinya uji ini sangat penting agar penelitian dapat menghasilkan

asumsi dan perspektif yang objektif dan berdasarkan kaidah ilmiah.

Histogram

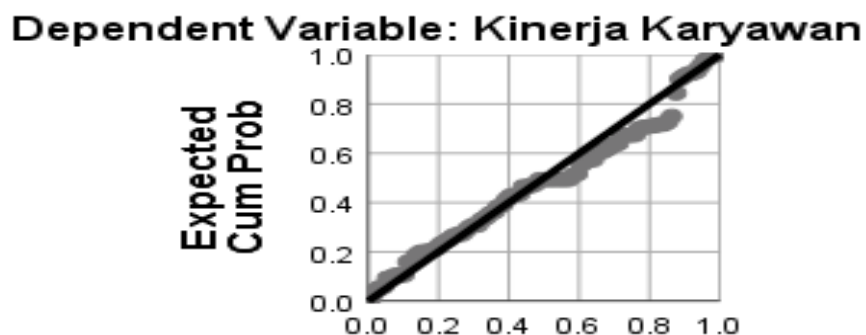


Gambar 3. Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3, dapat diasumsikan gambar sudah memenuhi kriteria normal karena gambar histogram yang kecenderungannya membentuk lonceng dan berada pada titik tengah sumbu dan tidak terlalu minjurus ke kanan atau ke kiri dari gambar tersebut.

Probability Plot

Penjelasan mengenai uji probability plot sangat mudah berdasarkan pada gambaran yang dihasilkan dari pengolahan data. Uji ini merupakan salah satu uji untuk melihat tingkat normalitas data berdasarkan penyebaran titik-titik sampel:



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Gambar sampel berada pada garis lurus sehingga diasumsikan bahwa data

sudah memenuhi kriteria data yang normal sehingga sudah layak dan tepat.

Uji Multikolinearitas

Tolak ukur pengolahan data yang terbebas dari multikolinearitas sangat penting agar hasil penelitian memberikan hasil yang baik.

Pentingnya uji multikolinieritas terletak pada kemampuannya dalam hal karena model tidak mampu membedakan secara tepat pengaruh masing-masing variabel bebas. Untuk mengintrepetasikan apakah data sudah layak dan tepat maka berikut ini adalah table uji multikolinieritas:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statisticx	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.514	1,945
Kepuasan Kerja	0.514	1,945

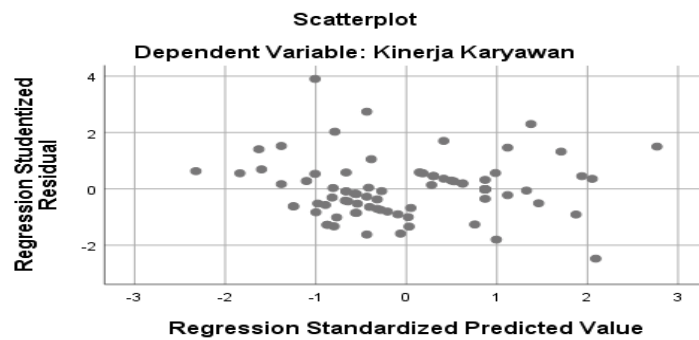
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 17, sudah cukup menjelaskan dan merepresentasikan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga kelayakan tersebut menjadi dasar yang tepat bagi peneliti untuk mempertahankan data yang sudah ada dan perlu dilakukan uji berikutnya untuk memastikan secara lebih detail apakah data normal atau tidak yaitu dengan melakukan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Sangat mudah melakukan representasi apakah data sudah normal atau tidak dan layak dilakukan penelitian hanya dengan melihat penyebaran titik-titik sampel. Ditampilkan pada gambar berikut ini uji yang menjelaskan penyebaran data.



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Berdasarkan Gambar 5, dapat diasumsikan bahwa gambar tersebut sudah memenuhi kaedah dan kriteria gambar yang normal dimana uji yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2020).

Regresi Linear Berganda

Peneliti menetapkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena jumlah dari variabel bebas pada penelitian ini lebih dari 1 (satu) variabel yakni terdiri dari 2 (dua) variabel.

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.551	3.193		5.184	0.000
Disiplin Kerja	0.281	0.087	0.384	3.238	0.002
Kepuasan Kerja	0.306	0.118	0.308	2.596	0.011

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 18, didapatkan suatu asumsi persamaan matematis yaitu sebagai berikut:

$$Y = 16,551 + 0,281 X1 + 0,306 X2$$

Penjelasan singkat mengenai rumus regresi linier berganda tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Dapat diinterpretasikan bahwa nilai dari kinerja karyawan sebanyak 16,551 dengan kondisi apabila nilai konstanta masing-masing variabel bebas bernilai nol.
- b. Dapat diinterpretasikan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebanyak 0,281.
- c. Dapat diinterpretasikan bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebanyak 0,281.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Penelitian ini menetapkan beberapa hipotesis yang harus diuji untuk melihat kebenaran dan jawabannya. Uji hipotesis individu atau uji t digunakan untuk mengetahui lebih dalam jawaban dari penelitian ini. Berikut adalah hasil dari pengolahan datanya untuk melihat uji hipotesis secara individu tau masing-masing variabel:

Tabel 19. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	16.551	3.193		5.184	0.000
Disiplin Kerja	0.281	0.087	0.384	3.238	0.002
Kepuasan Kerja	0.306	0.118	0.308	2.596	0.011

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 19, menjelaskan bahwa

- 1) Hipotesis H₁ dapat dipastikan bernilai signifikan artinya ada pengaruh kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara individu dengan melihat nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05.
- 2) Hipotesis H₁ dapat dipastikan bernilai signifikan artinya ada pengaruh kuat dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu dengan

melihat nilai signifikan sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada tahap ini penelitian dilakukan untuk menjawab hipotesis atau dugaan yang dibuat peneliti. Penjelasan yang diberikan oleh Sugiyono, (2019) bahwa Uji F merupakan salah satu uji untuk membuktikan dugaan sementara atau hipotesis yang ditetapkan.

Tabel 20. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	510.004	2	255.002	28.134	.000 ^b
Residual	743.243	82	9.064		
Total	1253.247	84			

a. Predictors: (Constant) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 20, dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan berdasarkan nilai signifikansi yang sebesar 0,00.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dapat menjelaskan interpretasi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengabaikan variabel lain yang tidak diteliti:

Tabel 21. Uji Korelasi (R²)

Model	R	R Squarr	Adjusterd R Squaree	Std. Error off the Estimatez
1	0.638	0.407	0.392	3,010

a. Predictors: (Constant) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel 21, menginterpretasikan bahwa

- Ada sebanyak 39,2% dari disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sisanya 60,8% tidak dijelaskan pada penelitian ini.

b. Keterkaitan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,638:

Tabel 22. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2019)

Hasil Pembahasan

Pembahasan ini didasarkan pada hasil pengumpulan data dan dilanjutkan dengan pengolahan data dengan teknik analisis regresi linier berganda. Dari berbagai analisis tersebut ada beberapa pembahasan yang penting untuk dilihat yang didasarkan pada interpretasi data yang dilakukan. Penjelasan dari pembahasan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada interpretasi pada uji hipotesis secara individu yaitu nilai t-hitung sebesar $3,238 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,66 diperkuat dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pranata, (2020), Akbar, (2018) dan Manalu et al, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih tergolong kurang baik. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa indikator disiplin kerja seperti tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan terhadap atasan, kesadaran

dalam bekerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Rendahnya tingkat disiplin tersebut secara tidak langsung berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Dilihat dari indikator tingkat kehadiran, masih terdapat karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktu yang telah ditentukan, serta tingkat absensi yang cukup tinggi tanpa alasan yang jelas. Kondisi ini menyebabkan waktu kerja yang seharusnya digunakan secara optimal menjadi tidak maksimal, sehingga pekerjaan sering mengalami keterlambatan penyelesaian.

Selain itu, dari indikator tata cara kerja, sebagian karyawan belum sepenuhnya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari kurangnya ketelitian dalam melaksanakan tugas serta adanya pekerjaan yang tidak dilakukan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Ketidapatuhan terhadap prosedur kerja dapat menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja.

Dari sisi ketaatan terhadap atasan, masih ditemukan karyawan yang kurang responsif terhadap arahan atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Beberapa karyawan cenderung menunda pelaksanaan tugas yang telah diberikan, bahkan tidak jarang terjadi komunikasi kerja yang kurang efektif antara atasan dan bawahan. Kondisi ini tentu dapat menghambat kelancaran proses kerja di dalam organisasi.

Selanjutnya, kesadaran dalam bekerja juga masih perlu ditingkatkan. Sebagian karyawan terlihat kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan oleh atasan. Rendahnya kesadaran ini menunjukkan bahwa motivasi internal untuk bekerja secara optimal belum terbentuk dengan baik. Hal

yang sama juga terlihat pada indikator tanggung jawab kerja, di mana masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya bertanggung jawab terhadap tugas yang menjadi kewajibannya. Beberapa pekerjaan terkadang diselesaikan tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja tidak dikelola dengan baik, maka produktivitas kerja, kualitas pekerjaan, serta efektivitas pencapaian tujuan perusahaan akan sulit untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan, pemberian motivasi, serta penerapan aturan kerja yang lebih tegas agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi operasional penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam konteks PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional, penggunaan alat kerja sesuai aturan, serta penyelesaian tugas sesuai target.

Dalam perspektif perilaku organisasi, disiplin membentuk habit (kebiasaan kerja) yang produktif. Ketika perilaku disiplin dilakukan secara terus-menerus, maka akan terbentuk menjadi suatu kebiasaan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Disiplin kerja berfungsi sebagai

mekanisme pengendalian sekaligus pendorong kinerja karyawan, sehingga semakin baik penerapan disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, maka semakin optimal pula kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada interpretasi pada uji hipotesis secara individu yaitu nilai t -hitung sebesar $2,596 > t$ -tabel sebesar $1,66$ diperkuat nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan jika kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,306$ satuan, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun satu satuan maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar $0,306$ satuan.

Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malikhah, (2024), Saputra et al, (2026) dan Sihombing, (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan. Pengaruh positif dan signifikan secara parsial ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja, walaupun masih terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong kurang baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi semangat, motivasi, serta kinerja karyawan dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya. Apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka karyawan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, dan promosi jabatan.

Dilihat dari indikator gaji, pada umumnya gaji yang diterima karyawan sudah lebih dari cukup akan tetapi sebagian karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka jalankan. Ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan harapan karyawan dapat menimbulkan rasa kurang puas dalam bekerja. Akibatnya, motivasi kerja menjadi menurun dan karyawan cenderung tidak memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Pada indikator pekerjaan itu sendiri, beberapa karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kurang memberikan tantangan atau kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Rutinitas pekerjaan yang monoton serta kurangnya variasi tugas dapat menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan kurang memiliki antusiasme dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Selanjutnya, dari indikator rekan kerja, hubungan kerja antar karyawan belum sepenuhnya terjalin secara harmonis. Kurangnya kerja sama tim dan komunikasi yang efektif antar sesama karyawan dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Hal ini tentu dapat menghambat kelancaran proses kerja serta menurunkan produktivitas karyawan.

Dari sisi pengawasan, sebagian karyawan menilai bahwa pengawasan dari

atasan belum berjalan secara optimal. Pengawasan yang terlalu longgar dapat menyebabkan kurangnya kontrol terhadap pelaksanaan pekerjaan, sedangkan pengawasan yang terlalu ketat dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kenyamanan kerja serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, pada indikator promosi jabatan, beberapa karyawan merasa bahwa kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan masih terbatas atau belum sepenuhnya didasarkan pada kinerja dan prestasi kerja. Kurangnya peluang untuk berkembang dalam karier dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai atas usaha yang telah diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang kurang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan agar tercipta kondisi yang kondusif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Dalam konteks PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, kepuasan kerja dapat tercermin dari rasa nyaman dalam bekerja, kejelasan pembagian tugas, sistem penghargaan yang adil, serta dukungan manajemen terhadap kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, secara ilmiah dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan perlu terus memperhatikan aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada interpretasi pada uji hipotesis secara bersama-sama atau serentah yaitu nilai F -hitung sebesar $28,134 > F$ -tabel sebesar $3,10$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sibagariang, (2025), dan Cahyati & Wijonarko, (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan.

Peneliti memantau ada beberapa pokok atau fokus yang dominan dapat berdampak pada perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini tentunya menjadi focus bagi manajemen untuk dievaluasi agar dapat melakukan perbaikan kinerja karyawan di Perusahaan. Peneliti melakukan observasi secara langsung dan melihat beberapa pokok penting yang penting untuk dievaluasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di perusahaan, terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan masih tergolong rendah. Kinerja karyawan merupakan

salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, kualitas hasil pekerjaan, serta efektivitas operasional perusahaan. Kondisi tersebut dapat dianalisis melalui beberapa indikator kinerja, yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta hubungan antar karyawan.

Dilihat dari indikator efektivitas, sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak mencapai hasil yang diharapkan atau tidak sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Rendahnya efektivitas kerja ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Selanjutnya, dari indikator efisiensi, penggunaan waktu, tenaga, serta sumber daya yang tersedia belum dimanfaatkan secara maksimal. Beberapa pekerjaan sering kali membutuhkan waktu yang lebih lama dari yang seharusnya, sehingga menyebabkan proses kerja menjadi kurang efisien. Kondisi ini dapat menghambat kelancaran aktivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Pada indikator kualitas kerja, hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh sebagian karyawan masih belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari sisi ketepatan waktu, masih terdapat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas dapat menghambat proses kerja berikutnya serta mempengaruhi pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu dalam pelaksanaan pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, hubungan antar karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil observasi, kerja sama antar karyawan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Kurangnya komunikasi, koordinasi, dan kerja sama tim dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini tidak hanya menghambat proses kerja, tetapi juga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan efektivitas kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta hubungan kerja antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya perbaikan melalui peningkatan pengawasan, pelatihan kerja, serta penguatan kerja sama tim agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi. Disiplin memastikan pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan target, sedangkan kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan interpretasi hasil pengolahan data peneliti menetapkan beberapa kesimpulan penelitian yaitu:

1. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran ini disusun berdasarkan hasil penelitian dan dikaitkan dengan teori dan secara empiris. Peneliti menyusun beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan yang bersifat membangun yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan disarankan untuk terus menegakkan peraturan kerja secara konsisten dan adil kepada seluruh karyawan. Penegakan disiplin yang tegas namun tetap bijaksana akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Perusahaan sebaiknya menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti pemberian insentif atau apresiasi khusus. Selain itu, sanksi yang mendidik juga perlu diterapkan bagi pelanggaran agar tercipta efek jera dan perbaikan perilaku.
- b. Perusahaan disarankan untuk memastikan sistem gaji, insentif, dan tunjangan diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan.

Kompensasi yang layak akan meningkatkan rasa dihargai dan berdampak pada peningkatan kinerja. Manajemen dapat melakukan survei kepuasan kerja secara rutin untuk mengetahui aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

- c. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya fokus pada penegakan disiplin, tetapi juga memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan secara bersamaan. Penegakan aturan yang diimbangi dengan pemberian penghargaan dan perhatian terhadap kesejahteraan akan menciptakan keseimbangan antara kewajiban dan hak karyawan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja yang mempertimbangkan aspek disiplin dan kepuasan kerja secara berkala. Dengan evaluasi yang terintegrasi, manajemen dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrrahman. (2021). *Kerangka Pemikiran dan konseptualisasi dalam penelitian* (GCAINDO, Ed.).
- Adetia Azmi Tanjung, Mhd. A. R., & Asahan, S. T. I. E. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV Adetia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis (JMEB)*, 02(01), 1–23.
- Arda, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BRI cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Imiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: *Sebuah Studi Literatur*. 11(1).
- Cahyati, V. E dan Wijonarko, G (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara XI). http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/362/19/Jurnal_Vince%20Evita%20Duwi%20Ayu%20Cahyati_18110157.pdf
- Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 24.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Febrianto, U., Suharsono, J., & Priantono, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dua Putri Sholeha Kabupaten Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3), 431–440. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i3.1403>
- Gunawan, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . *Coco Bali Fiber*. 8(2), 455–461.
- Hanifa. (2024). *Journal of Management , Entrepreneur and Cooperative*. 3(1), 25–36.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan TIN : Terapan Informatika Nusantara. 4(2), 98–109.
<https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>.

Kartika, A, P., Tarigan, J, S dan Siahaan, D (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan (Studi Kasus Bagian Sekretariat dan Hukum). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Volume 4 Nomor 3.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5469>

Made Dwi Suryadinata, A.A. Dwi Widnyani, T. V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Kuta. 3, 622–637.

Malikhah (2024). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 921–934.
<https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i1.2215>.

Manalu, R, H.,Marbun, S, N., Sinurat, E (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara Iv Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*. Volume 4 Nomor 1. www.methonomi.net

Mutiara, D., Rumapea, D., Rantika, D., Ginting, B., Floweros, S., & Malau, A. (2025). Analisis Sistem Manajemen Kehadiran Karyawan Berbasis Data Absensi : Studi Kasus Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Prima Sauhur Lestari Simalungun. 3(6), 456–460.

Nashiruddin, M., Zunaida, D., Chanafi, A., Kunci, K., Komunikasi, :, Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Hirfi Engineering). *Jiagabi*, 12(2), 313–318.

Nikmatul Choeroh & Sri Nawatmi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(2), 1478–1498. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1563>

Novian. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pranata, S, P (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. Vol. 13 No. 2. <https://jurnal.pancabudi.ac.id>

Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1), 41–48.

- Rosdiawan, R. K., Karawang, U. S., & Karawang, U. S. (2025). Manajemen Kinerja Sdm : Strategi Meningkatkan Efektivitas. 7(3), 1515–1522.
- Saputra, R. D., Nasti, N dan Julkarnain (2026). Pengaruh Kreativitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Iv Seiputih Deli Serdang. *Journal of Innovative and Creativity*. <https://joecy.org/index.php/joecy>.
- Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(January), 12.
- Setyawan, D. A. (2021). Hipotesis Dan Variabel Penelitian. CV Tahta Media Grup.
- Sibagariang, H., Malikhah, I dan Waruwu, A (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review Volume 6 Issue 1*. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2215/1460>
- Sihombing, R., Jamaluddin, Lase, M., Parhusip, B (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2*. <https://doi.org/10.36778/jesy>.
- Siti Hapsah Pahira, R. R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA BANDUNG.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Angket (*Kuisisioner*)

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri responden

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, Saya mohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuisisioner yang diberikan di bawah ini.

Atas waktu yang Anda luangkan, Saya ucapkan banyak Terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Ibu/Bapak.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : PRIA
 WANITA

Usia :

Lama Bekerja :Bulan/Tahun

Tingkat pendidikan :

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja Karyawan)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Efektivitas						
1	Tujuan pekerjaan yang diberikan kepada saya jelas dan mudah dipahami.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
Efisiensi						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu secara optimal.					
4	Pembagian tugas antar pegawai dilakukan secara adil dan tidak timpang tindih.					
Kualitas (Mutu)						
5	Saya dapat bekerja dengan standard kualitas kerja yang diharapkan atasan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab jabatan saya.					
Waktu (Jangka Waktu)						
7	Saya mampu bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
Hubungan Antar Karyawan						
9	Saya dapat bekerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10	Saya berinisiatif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Disiplin Kerja)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditentukan.					
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.					
Tata cara kerja						
3	Saya selalu mengikuti prosedur aturan kerja yang berlaku.					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan.					
Ketaatan pada Atasan						
5	Saya menjalankan instruksi atasan dengan penuh tanggung jawab.					

6	Saya berkomunikasi dengan baik dengan atasan terkait pekerjaan yang dilakukan.					
Kesadaran bekerja						
7	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa harus diawasi secara terus-menerus.					
8	Saya memahami pentingnya pekerjaan saya dalam pencapaian tujuan organisasi.					
Tanggung jawab						
9	Saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan.					
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab saya.					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Kepuasan Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang saya terima saat ini.					
Pekerjaan						
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya merasa nyaman dengan beban kerja yang diberikan.					
Rekan kerja						
5	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan saya.					
6	Rekan kerja saya selalu mendukung saya dalam menyelesaikan tugas.					
Pengawasan						
7	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya.					
8	Atasan saya memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil kerja saya.					
Promosi Jabatan						
9	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk promosi jabatan.					
10	Saya merasa perusahaan transparan dalam proses promosi jabatan.					

Lampiran 2: Tabulasi Data

No. Resp	Varabel Disiplin kerja (X1)											Varabel Kepuasan Kerja (X2)										
	item pernyataan/pertanyaan										Jumlah	item pernyataan										Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
6	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44	
7	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
9	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	
10	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
11	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	39	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	
12	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
17	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	3	4	5	3	5	4	5	5	3	40	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	
19	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
20	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
21	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
23	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
26	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	
28	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	32	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
30	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	
31	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
33	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	
38	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
39	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
40	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35	

		Varabel Disiplin kerja (X1)										Varabel Kepuasan Kerja (X2)										
No. Resp	item pernyataan/pertanyaan											item pernyataan										
41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
42	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	32	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
43	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	40	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	41
44	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	29	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
45	3	4	3	3	2	1	4	4	2	3	29	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
46	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	34	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
47	4	4	3	3	3	4	5	3	2	4	35	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
48	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	34	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
49	3	4	3	3	2	4	2	4	2	5	32	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	34
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
51	5	4	3	3	3	2	4	2	3	5	34	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
52	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	33	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	34
53	3	4	3	1	3	2	4	4	3	5	32	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
57	5	4	4	3	3	2	3	4	2	4	34	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	32
58	3	4	3	2	2	4	3	2	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	39
59	3	2	3	3	4	2	3	4	1	4	29	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	30
60	3	4	1	2	3	4	3	2	4	2	28	4	3	4	5	4	2	4	3	4	3	36
61	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	33	4	3	3	5	3	4	4	3	4	2	35
62	2	4	3	3	3	2	4	2	4	2	29	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	32
63	3	4	2	2	5	3	4	2	1	4	30	3	4	3	3	4	3	3	5	5	3	36
64	2	4	3	2	3	2	2	4	4	2	28	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	37
65	3	2	3	2	3	4	2	1	2	4	26	4	5	3	5	4	3	3	3	5	3	38
66	3	4	2	2	5	2	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	2	3	4	3	5	38
67	4	4	2	1	3	4	3	1	2	2	26	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	33
68	3	4	2	2	5	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	3	2	3	5	3	4	35
69	4	4	3	1	2	3	4	1	2	2	26	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	37
70	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	28	3	2	5	4	3	3	3	4	4	3	34
71	3	4	2	1	5	2	4	4	3	4	32	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	35
72	1	3	3	3	2	1	2	1	4	4	24	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	29
73	3	4	2	1	1	4	2	4	3	4	28	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	37
74	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	33
75	3	4	3	3	2	4	1	1	4	4	29	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	32
76	2	3	3	1	1	3	4	4	3	4	28	4	2	5	3	3	3	4	3	4	3	34
77	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34
78	2	3	3	3	2	4	4	1	4	4	30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
79	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	33	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	35
80	3	4	3	3	3	4	4	1	3	4	32	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5	37
81	1	4	1	3	2	3	4	4	4	4	30	3	4	3	3	3	4	2	3	5	5	35
82	1	4	2	3	2	4	4	3	4	4	31	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	38

Varabel Y Kinerja karyawan												
No. Resp	item pernyataan											
	35	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
37	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
40	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36	
41	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35	
42	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36	
43	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35	
44	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47	
45	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	37	
46	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	32	
47	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35	
48	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45	
49	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
51	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	
52	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35	
53	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
55	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	36	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
57	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36	
58	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35	
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	
60	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33	
61	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
63	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33	
64	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32	
65	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	
66	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	
67	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36	
68	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	
69	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36	
70	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33	
71	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36	
72	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34	
73	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	
74	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32	
75	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35	
76	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33	

Varabel Y Kinerja karyawan												
No. Resp	item pernyataan											
	77	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
78	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	35
79	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	34
80	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
81	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	34
82	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
83	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	36
84	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
85	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	35

Lampiran 3: Output SPSS

Tabel 10. Penilaian Responden Disiplin Kerja X_1 ($X_{1.1} - X_{1.10}$)

Jawaban Responden	Indikator Tingkat Kehadiran			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.7	1	1.2
Tidak Setuju	8	9.4	4	4.7
Kurang Setuju	33	38.8	11	12.9
Setuju	36	42.4	62	72.9
Sangat Setuju	4	4.7	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,32		3,82	
Jawaban Responden	Indikator Tata Cara Kerja			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.5	6	7.1
Tidak Setuju	10	11.8	9	10.6
Kurang Setuju	29	34.1	32	37.6
Setuju	36	42.4	33	38.8
Sangat Setuju	7	8.2	5	5.9
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,40		3,25	
Jawaban Responden	Indikator Ketaatan pada Atasan			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3	3.5
Tidak Setuju	14	16.5	12	14.1
Kurang Setuju	24	28.2	18	21.2
Setuju	34	40.0	49	57.6
Sangat Setuju	10	11.8	3	3.5
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,40		3,43	
Jawaban Responden	Indikator Kesadaran Bekerja			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	3	3.5
Tidak Setuju	7	8.2	8	9.4
Kurang Setuju	16	18.8	9	10.6

Setujuh	56	65.9	45	52.9
Sangat Setujuh	5	5.9	20	23.5
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,67		3,37	
	Indikator Tanggung Jawab			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.4	0	0
Tidak Setuju	7	8.2	7	8.2
Kurang Setuju	9	10.6	10	11.8
Setujuh	48	56.5	44	51.8
Sangat Setujuh	19	22.3	24	28.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,57		3,75	

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 11. Penilaian Responden Kepuasan Kerja X₂ (X_{2.1} – X_{2.10})

	Indikator Gaji			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	5	5.9
Kurang Setuju	33	38.8	17	20.0
Setujuh	46	54.1	56	65.9
Sangat Setuju	6	7.1	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,68		3,76	
	Indikator Pekerjaan itu Sendiri			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	3	3.5
Kurang Setuju	32	37.6	28	32.9
Setujuh	44	51.8	41	48.2
Sangat Setuju	9	10.6	13	15.3
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,72		3,75	
	Indikator Rekan Kerja			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	7	8.2
Kurang Setuju	22	25.9	25	29.4
Setujuh	55	64.7	47	55.3
Sangat Setujuh	8	9.4	6	7.1
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,83		3,61	
	Indikator Pengawasan			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	6	7.1	0	0
Kurang Setuju	13	15.3	18	21.2
Setujuh	61	71.8	59	69.4
Sangat Setujuh	5	5.9	8	9.4

Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,76		3,88	
	Indikator Promosi Jabatan			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	3	3.5	3	3.5
Kurang Setuju	13	15.3	33	38.8
Setujuh	59	69.4	39	45.9
Sangat Setujuh	10	11.8	10	11.8
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,89		3,65	

Sumber: *Data Diolah SPSS versi 25.0*

Tabel 12. Penilaian Responden Kinerja Karyawan Y (Y1 – Y10)

Jawaban Responden	Indikator Efektivitas			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	1	1.2
Kurang Setuju	21	24.7	12	14.1
Setujuh	59	69.4	65	76.5
Sangat Setuju	5	5.9	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,81		3,91	
	Indikator Efisiensi			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	23	27.1	31	36.5
Setujuh	57	67.1	48	56.5
Sangat Setuju	5	5.9	6	7.1
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,78		3,70	
	Indikator Kualitas (mutu)			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	15	17.6	8	9.4
Setujuh	63	74.1	70	82,4
Sangat Setujuh	7	8.2	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,90		3,98	
	Indikator Waktu (Jangka Waktu)			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	31	36.5	36	42.4
Setujuh	49	57.6	44	51.8
Sangat Setujuh	5	5.9	5	5.9
Total	85	100.0	85	100.0

Mean	3,61		3,63	
	Indikator Hubungan antar Karyawan			
	Pernyataan 1		Pernyataan 2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	14	16.5	47	55.3
Setuju	63	74.1	31	36.5
Sangat Setuju	8	9.4	7	8.2
Total	85	100.0	85	100.0
Mean	3,92		3,52	

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 13. Hasil Uji Validitas X₁ (Disiplin Kerja)

Item-Total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.6941	22.905	.476	.781
VAR00002	31.2000	24.138	.461	.784
VAR00003	31.6235	21.285	.655	.759
VAR00004	31.7647	20.682	.689	.753
VAR00005	31.6235	21.595	.545	.773
VAR00006	31.5882	23.745	.362	.795
VAR00007	31.3529	23.612	.482	.781
VAR00008	31.6471	21.850	.477	.783
VAR00009	31.4471	24.822	.302	.799
VAR00010	31.2706	25.247	.275	.801

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 14. Hasil Uji Validitas X₂ (Kepuasan Kerja)

Item-Total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.8941	12.262	.588	.757
VAR00002	33.8118	12.417	.461	.771
VAR00003	33.8471	12.226	.548	.761
VAR00004	33.8235	13.171	.249	.800
VAR00005	33.7412	12.861	.465	.771
VAR00006	33.9647	12.011	.495	.767
VAR00007	33.8118	12.250	.517	.764
VAR00008	33.6941	13.334	.371	.781
VAR00009	33.6824	12.838	.408	.777
VAR00010	33.9176	11.838	.541	.760

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 15. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

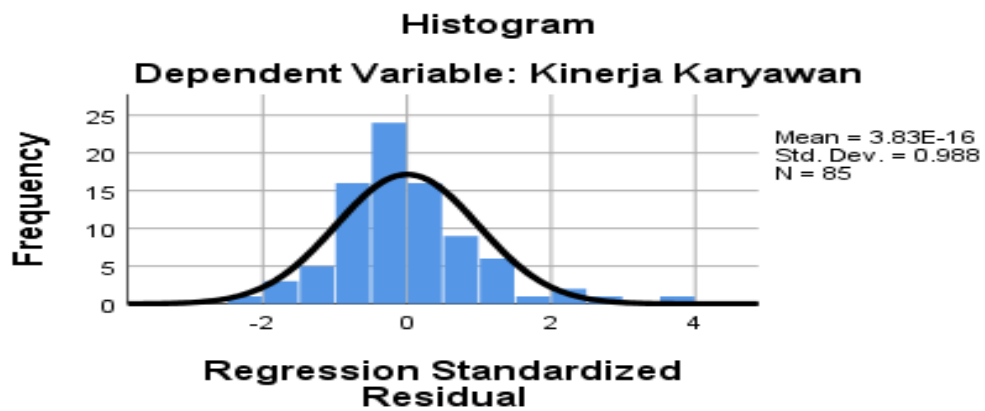
Item-Total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34.0941	12.443	.597	.881
VAR00002	33.9882	12.797	.502	.887
VAR00003	34.1176	12.367	.600	.880
VAR00004	34.2000	11.852	.664	.876
VAR00005	34.0000	12.571	.587	.881
VAR00006	33.9176	12.934	.595	.882
VAR00007	34.2118	11.788	.705	.873
VAR00008	34.2706	11.628	.725	.871
VAR00009	33.9765	12.928	.476	.888
VAR00010	34.3765	11.023	.809	.864

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

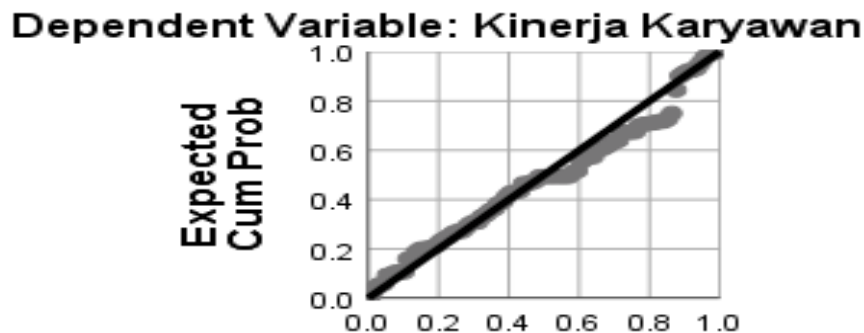
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	0,799	10
Kepuasan Kerja	0,789	10
Kinerja Karyawan	0,889	10

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0



Gambar 3. Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

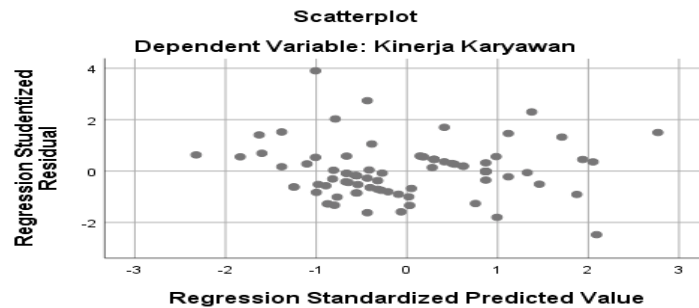


Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.514	1,945
Kepuasan Kerja	0.514	1,945

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.551	3.193		5.184	0.000
Disiplin Kerja	0.281	0.087	0.384	3.238	0.002
Kepuasan Kerja	0.306	0.118	0.308	2.596	0.011

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 19. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.551	3.193		5.184	0.000
Disiplin Kerja	0.281	0.087	0.384	3.238	0.002
Kepuasan Kerja	0.306	0.118	0.308	2.596	0.011

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 20. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	510.004	2	255.002	28.134	.000 ^b	
Residual	743.243	82	9.064			
Total	1253.247	84				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 21. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.638	0.407	0.392	3,010

a Predictors: (Constant) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 22. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2019)

Lampiran 4: Surat Balasan Riset



Nomor : 1SKH/eX-462/11/2026

Medan, 09 Februari 2026

Lampiran : -

Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Mukhtar Basri No.3

di -

Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 136/II.3.AU/UMSU-04/F/2026 Tanggal 30 Januari 2026 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Permohonan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) pada tanggal 02 s/d 27 Februari 2026 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun Peneliti tersebut sebagai berikut:

No	Nama	NPM	Program Studi	Judul
1	Rahmad Ripai	2204300020	Agribisnis	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Selama melaksanakan Penelitian diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Penelitian dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i adalah Kemeja Putih dan Celana/Rok Hitam Panjang (tidak Jeans).
3. Hasil melaksanakan Penelitian semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Penelitian dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Penelitian (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .
6. Mahasiswa/i Wajib Subscribe , Follow, Like , Comment dan Share :
 - a. Youtube PT Perkebunan Nusantara IV Regional I
 - b. Instagram @n4r1_mediacorporate
 - c. Tiktok @ptpn4_regional1

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Penelitian diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Penelitian ditujukan kepada Bagian Sekretariat dan Hukum.

Demikian disampaikan, agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik
oleh:



Hendra Kusuma

NIK : 3000258

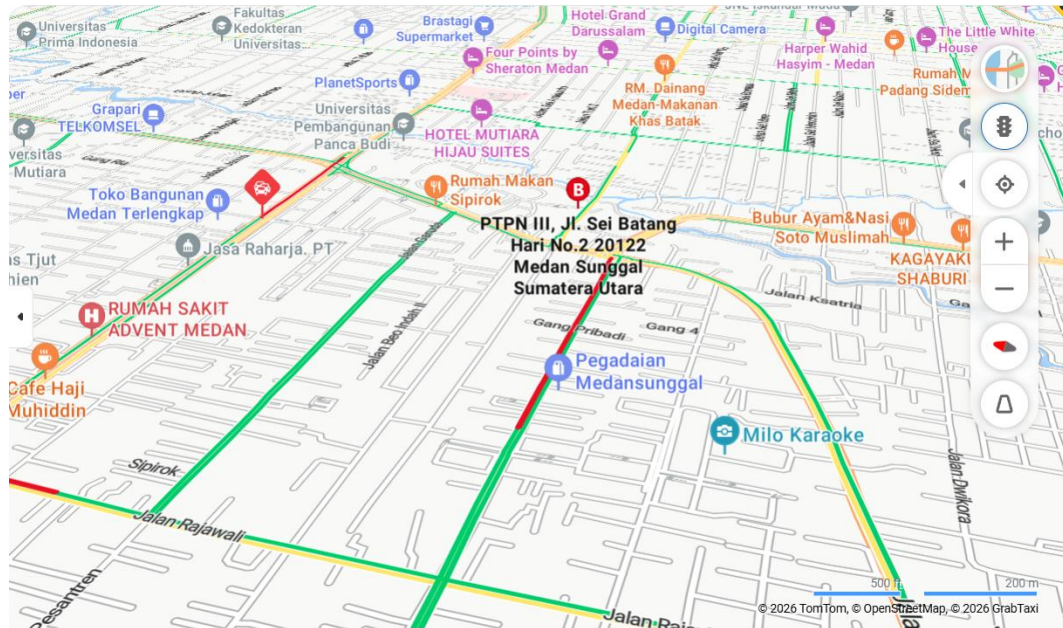
Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : hendra.kusuma@ptpn4.co.id

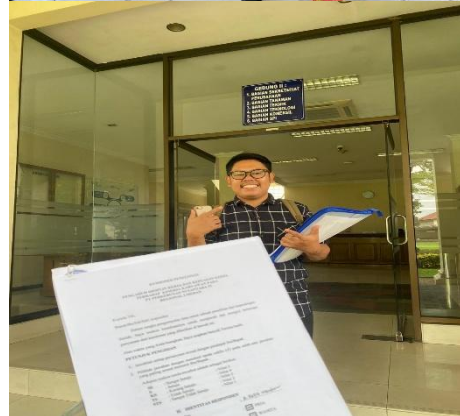
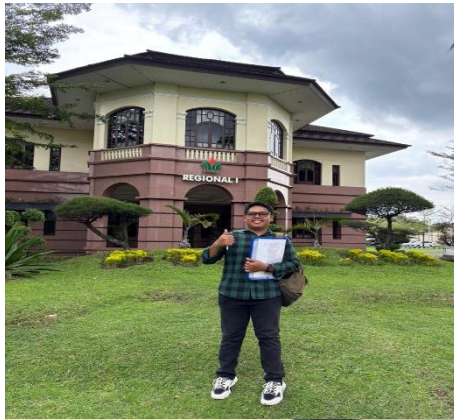
Tembusan :

- ISDM
- Arsip

Lampiran 5: Peta Perusahaan



DOKUMENTASI





Link: https://drive.google.com/drive/folders/1ApYIFvLVYmxjGXFCx4ceb-QUtRal8u_I?usp=drive_link