

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT TANAH ITAM ULU
KABUPATEN BATUBARA**

Ibnu Syahril Ramadhan¹, Rosnaida²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan
syahrilibnu678@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara. Jumlah sampel 62 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji t, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,406 > t_{tabel} 2,002$, Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,210 > 2,002 t_{tabel}$, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,158 > 2,002 t_{tabel}$. Hasil uji F secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 96,440 > 2,77 F_{tabel}$. Hasil uji koefisien determinasi Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 82,4% sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dipekerjakan sebagai karyawan/pegawai. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, setiap organisasi/perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dalam organisasi/perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang karyawan/pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawannya mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pencapaian kinerja seorang karyawan/pegawai pada suatu organisasi/perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain seperti faktor motivasi kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan/ pegawai pada suatu organisasi/perusahaan, karena karyawan/ pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berupaya melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan penuh semangat dan kegairahan kerja untuk mencapai hasil kerja maksimal. Dengan begitu, maka semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja yang dicapai karyawan/pegawai.

Kompensasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan/pegawai. Kompensasi kerja merupakan semua balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pegawai dan organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Apabila kompensasi kerja yang diterimanya dirasakan dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak dan memuaskan, maka akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan/pegawai untuk mencapai kinerja yang baik.

Kemudian faktor disiplin kerja karyawan/pegawai juga merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan/pegawai pada suatu organisasi/perusahaan. Para karyawan/pegawai yang memiliki disiplin kerja pada umumnya kan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan pimpinan/manajemen. Semamin baik disiplin kerja karyawan/pegawai, maka semakin baik pula pencapaian kerjanya.

Demikian pentingnya peran kinerja karyawan/pegawai pada suatu organisasi/perusahaan, maka pihak pimpinan/manajemen selalu berupaya membina dan meningkatkan kinerja karyawan/pegawai tersebut. Demikian pula halnya pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Tanah Itam Ulu di Kabupaten Batubara, yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor agrobisnis. PT. Perkebunan Nusantara IV Tanah Itam Ulu memiliki fokus utama pada produksi kelapa sawit dan industri pengolahannya.

Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Tanah Itam Ulu ditemukan berbagai permasalahan yang muncul pada objek yang akan diteliti, diantaranya adalah adanya karyawan yang bekerja diluar jam dinas tetapi tidak mendapatkan uang lembur dari hasil kerja, adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan karyawan yang suka keluar kantor disaat jam kerja, adanya karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan nanti atau keesokan harinya dan fasilitas kantor yang kurang memadai seperti komputer.

Permasalahan yang ditemukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Tanah Itam Ulu tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada masalah kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji f (simultan) dengan level of signifikansi 5% dan menggunakan uji koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut (Nazir, 2017:52), penelitian deskriptif adalah penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Sifat deskriptif bertujuan

untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara sistematis dan faktual selama periode pengamatan (Sugiyono 2023).

Objek penelitian adalah PTPN IV Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara. Data yang digunakan merupakan data primer yaitu karyawan pada PTPN IV Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara. yang ditetapkan sebagai responden, dan data sekunder ini yaitu bersumber dari studi dokumentasi dan studi pustaka.

Pengambilan sampel dilakukan adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan jumlah yang ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut;

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

Dimana:

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel (10%)

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,1)^2} = 61,54 \text{ (dibulatkan menjadi 62)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 62 orang yang merupakan karyawan pada PTPN IV Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.

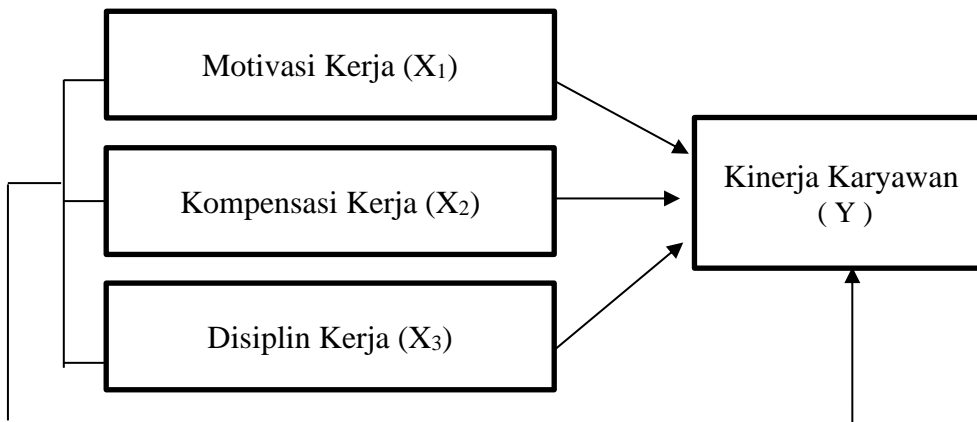
Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2019;93) kerangka konseptual merupakan kerangka fikir mengenai hubungan antar variabel-variabel yang diteliti atau hubungan antar konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen (variabel bebas) adalah Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, dan Disiplin Kerja dan variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah ditemukan, maka metode kerangka konseptual yang dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1 kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2019:64)

Adapun hipotesis yang dikeemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Motivasi kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.
- H₂ : Diduga Motivasi kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Dalam mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan grafik.

1. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S tingkat signifikansi (α) 0,05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

- Jika nilai *Asymp.Sig* > α = 0.05, maka data tersebut terdistribusi normal.
- Jika nilai *Asymp.Sig* < α = 0.05, maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Berikut ini hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01115915
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.079
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.959
Asymp. Sig. (2-tailed)		.316
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

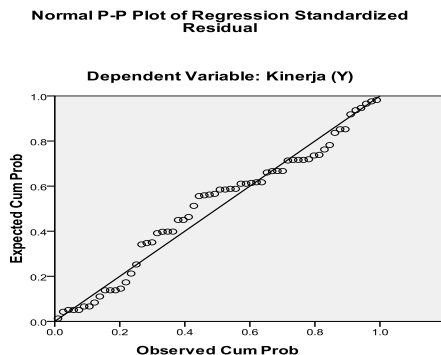
Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig* > 0,05. Dalam hal ini nilai *Asymp.Sig* 0,316 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Grafik

1) Uji P-P Plot

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar diluar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

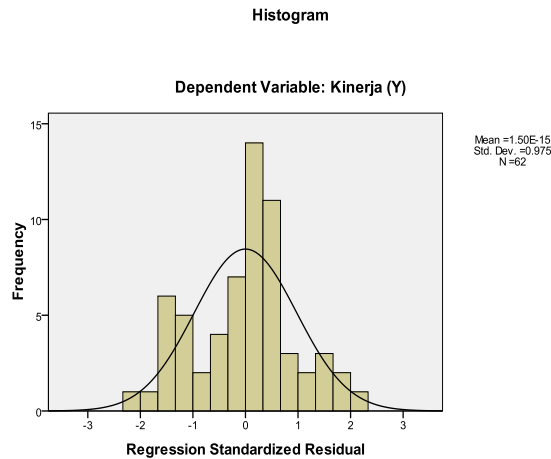


**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependen Variabel: Kinerja Karyawan**

Grafik normal P-P Plot pada gambar menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal.

2) Uji Grafik Histogram

- a. Jika garis membentuk lonceng dan tidak miring kekanan dan kekiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika garis membentuk lonceng miring kekanan dan kekiri maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 Histogram Dependens Variabel : Kinerja Karyawan

Pada gambar histogram tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data berdistribusi mengikuti garis diagonal yang tidak condong kekanan dan kekiri.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.248	4.027
	Kompensasi Kerja (X2)	.534	1.874
	Disiplin Kerja (X3)	.239	4.193

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu variabel Motivasi Kerja (0,248), Kompensasi Kerja (0,534), dan Disiplin Kerja (0.239) yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan dimana variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 yaitu yaitu variabel Motivasi Kerja (4,027), Kompensasi Kerja (1,874), dan Disiplin Kerja (4,193).

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen seuruhnya tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.213	1.503	
	Motivasi Kerja (X1)	.715	.132	.582
	Kompensasi Kerja (X2)	.207	.094	.162
	Disiplin Kerja (X3)	.293	.136	.237

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,213 + 0,715 + 0,207 + 0,293$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 7,923 menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja bernilai konstan atau sama dengan 0, maka nilai Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,213.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,715 menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,715.
3. Nilai koefisien Kompensasi Kerja sebesar 0,207 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan Konflik Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,207.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,293 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,293.

Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.807	.423
	Motivasi Kerja (X1)	5.406	.000
	Kompensasi Kerja (X2)	2.210	.031
	Disiplin Kerja (X3)	2.158	.035

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan uji tabel diatas nilai t_{tabel} yang diperoleh dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ (5%) dan deferensial (df) = $n - k$

Dimana :

n = jumlah data pengamatan

k = jumlah variabel

$df = n - k$

$df = 62 - 4$

$df = 58$ (2,002)

Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,002. Berdasarkan secara parsial dapat dilihat dibawah ini.

1. Hasil penelitian data diketahui bahwa Motivasi Kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.406 > 2,002) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Hasil penelitian data diketahui bahwa Kompensasi Kerja mempunyai nilai t_{hitung} 2.210 > t_{tabel} 2,002 dengan nilai signifikan 0,031 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak H_1 diterima.
3. Hasil penelitian data diketahui bahwa Disiplin Kerja mempunyai nilai t_{hitung} 2.158 > t_{tabel} 2,002 dengan nilai signifikan 0,035 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	96.440	.000 ^a
	Residual	58		
	Total	61		

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji tabel diatas nilai F_{tabel} yang diperoleh dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ (5%) dan deferensial (d_f) = $n - k - 1$ dengan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat 1, maka di dapat $d_f = 62 - 3 - 1 = 58$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 96.440 > F_{tabel} 2,77$ dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara bersama-sama Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 6. Hasil Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.824	1.037

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Pada model *summary*, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,824 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Loyalitas Pelanggan dengan variabel independen Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja karena berada diatas 0,05. Angka *Adjusted R Square* atau Koefisien determinasi adalah 0,824. Hal ini berarti 82,4% variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan selebihnya 17,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, diperoleh nilai t_{hitung} (5,406) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,002), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.

Hasil analisis tersebut di atas bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titin Maidarti, Muthia Azizah, dan Edi Wibowo (2022), yang meneliti mengenai "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor" yang mana antara lain menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang penting untuk mencapai kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan memiliki komitmen dan kemauan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan pimpinan. Semakin baik motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Kompensasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, diperoleh nilai t_{hitung} (2,210) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,002), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.

Hasil penelitian ini juga bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiyanto Pamungkas dkk, (2025), yang melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja", yang antara lain menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kompensasi yang disediakan perusahaan merupakan faktor pendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Kebijakan kompensasi yang adil dan layak serta dapat memenuhi kebutuhan hidup akan memuaskan para karyawan sehingga para karyawan akan berkomitmen untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Dengan demikian pemberian kompensasi kerja oleh perusahaan kepada para karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, diperoleh nilai t_{hitung} (2,158) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,002), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.

Hasil analisis yang diperoleh ini bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumidartiny, Ai Netty, dan Yuliana Nurhadi Ningsih (2024), yang melaksanakan penelitian tentang "Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisma Bangun Persada di Jakarta Tahun 2024" yang mana hasil penelitiannya antara lain menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan merupakan faktor sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berdisiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta hasilnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik dan memperoleh hasil maksimal. Hal ini disebabkan karena karyawan yang selalu berdisiplin dalam bekerja akan selalu mematuhi setiap aturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi/perusahaan, sehingga aktivitasnya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dapat mempertoleh hasil secara maksimal. Dengan begitu karyawam mampu mencapai kinerja yang baik yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya jika karyawan kurang bersdisiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka akan menyebabkan kurang maksimalnya hasil kerja yang dicapainya.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, diperoleh nilai F_{hitung} (96,440) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.77), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara.

KESIMPULAN

Setelah melakukan pengolahan data dan mendeskripsikan hasil penelitian ini, maka beberapa temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, yang dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (5,406) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,002), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, yang dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (2,210) yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,002), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, yang dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (2,158) yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,002), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara, yang dibuktikan oleh nilai F_{hitung} (96,440) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,88), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
5. Sebesar 82,4% variasi Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batubara dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

REKOMENDASI

1. Kepada pimpinan/organisasi/perusahaan, hendaknya senantiasa berupaya untuk membina dan meningkatkan kinerja karyawan/pegawai yang menjadi bawahannya, antara lain dengan cara membina dan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan serta menerapkan kebijakan kompensasi kerja yang layak dan memuaskan bagi karyawan/pegawai.
2. Kepada para penelitian selanjutnya yang bermaksud akan meneliti tentang kinerja karyawan/pegawai pada suatu organisasi/perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, hendaknya dapat mengembangkan variabel bebas lainnya yang akan digunakan dalam penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiyanto Pamungkas, Aldin Muhammad Qadrian , Joachim Nova Jusung, S. S. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 3(1).
- Ai Netty Sumidartiny, Y. N. N. (2024). Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wisma Bangun Persada Di Jakarta Tahun 2024. *Jurnal Administrasi Bisnis. Jambis*, 4(4).
- Hani, H. T. (2021). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Cetak 1). Bpfe,

- Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Undip.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Refika Aditama,.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian* (Cetak Ke 7). Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Dayamanusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Murai Kencana. Jakarta.
- Rivai Veithzal Dan Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif Dan Operasiona* (Cetak 1). Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro* (Edisi Revi). Djambatan.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Cetak Ke 2). Bandung:Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019a. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA, CV.
- . 2019b. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Kencana.
- Sutrisno, H. (2019). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno, Priansa, D. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Wibowo, I. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 8). Rajawali Pers.