

Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Hartono Sibagariang¹, Ikahh Malikah², Ahmad Aswan Waruwu³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang melibatkan 85 karyawan sebagai responden. Data diperoleh melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan variabel yang diteliti, yang kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Disiplin kerja yang baik memastikan karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku, serta meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Di sisi lain, kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk merasa lebih puas dan termotivasi, sehingga meningkatkan dedikasi dan kualitas kinerja mereka. Sementara itu, loyalitas kerja yang tinggi menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya membangun lingkungan kerja yang lebih stabil, mendukung kolaborasi, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of Work Discipline, Job Satisfaction, and Work Loyalty on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. The research uses a quantitative method with an associative approach, involving 85 employees as respondents. Data was collected through questionnaires containing questions related to the variables under study, which were then analyzed using SPSS software version 25. Multiple linear regression analysis was applied to examine both the simultaneous and partial effects of work discipline, job satisfaction, work loyalty, and employee performance. The results indicate that work discipline, job satisfaction,

and work loyalty, both simultaneously and partially, have a positive and significant effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Good work discipline ensures that employees carry out tasks according to established standards, follow applicable rules and procedures, and enhance work efficiency. On the other hand, high job satisfaction encourages employees to feel more satisfied and motivated, thereby improving their dedication and work quality. Meanwhile, high work loyalty fosters a strong relationship between employees and the company, which in turn creates a more stable work environment, supports collaboration, and enhances overall performance.

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

Copyright (c) 2025 Hartono Sibagariang¹⁾

✉ Corresponding author :

Email Address : hartonosibagariang1903@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis, didorong oleh kemajuan teknologi, menuntut perusahaan untuk lebih fokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2020), SDM merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkontribusi terhadap produktivitas. SDM menjadi aset penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen SDM, sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2019), adalah kombinasi antara seni dan ilmu dalam mengelola hubungan serta fungsi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan luas agar dapat berkontribusi secara efektif. Pengertian Manajemen sumber daya manusia yang lain adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada Pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Malikhah & Geby, 2021).

Dalam konteks ini, penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Perusahaan ini memahami pentingnya pengelolaan SDM yang efektif, di mana karyawan berperan krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja SDM yang dinilai secara objektif, berkala, dan berkelanjutan memberikan gambaran tentang kualitas kerja karyawan dan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja yang tinggi berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat kemajuan organisasi. Menurut Kasmir (2018), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku pekerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang optimal berdampak positif bagi perkembangan perusahaan maupun individu

karyawan itu sendiri. Lebih lanjut, Kasmir (2018) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, keahlian, pengetahuan, loyalitas kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Indikator kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, waktu kerja, efisiensi biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Menurut (Malikhah, 2023) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Hasil penilaian kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan menunjukkan adanya fluktuasi. Pada tahun 2022, kinerja karyawan mencapai 78,66%, meningkat menjadi 80% pada tahun 2023, tetapi kembali menurun sebesar 2% menjadi 78% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memenuhi standar kerja optimal, yang berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, hasil pra survei menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang merasa kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, hanya 45% yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan 40% yang proaktif dalam menyelesaikan masalah. Situasi ini menyoroti pentingnya faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin (Waruwu dan Simanullang, 2022). Menurut Hamali (2017), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan perusahaan yang memungkinkan karyawan secara sukarela mematuinya. Indikator disiplin kerja mencakup tingkat kehadiran, tata cara kerja, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Namun, hasil pra survei menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan masih menjadi masalah. Hanya 40% karyawan yang hadir tepat waktu, 25% yang pulang sesuai jadwal, 40% yang mematuhi aturan berpakaian, dan 50% yang mengikuti peraturan perusahaan. Kurangnya disiplin ini dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Widodo (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi psikologis yang menyenangkan, yang merupakan perasaan subjektif karyawan dan dipengaruhi oleh individu itu sendiri serta lingkungan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan bosan dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja cepat atau lambat akan menjadi tidak dapat diandalkan, menyebabkan kemangkiran dan prestasi kerja yang buruk (Balerina et al., 2024). Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik (Arisa et

al., 2024). Indikator kepuasan kerja mencakup gaji, pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, dan promosi jabatan. Berdasarkan pra survei, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan masih bermasalah, dengan hanya 60% yang merasa gaji sesuai, 40% yang mendapatkan dukungan rekan kerja, 45% yang menganggap pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, dan 45% yang merasa atasan membantu saat menghadapi kesulitan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Loyalitas kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Qasanah (2020), loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Indikator loyalitas kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, rasa memiliki, dan kesenangan terhadap pekerjaan. Pra survei menunjukkan adanya masalah dalam loyalitas kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, dengan hanya 45% karyawan yang antusias menyelesaikan tugas, 40% yang patuh pada prosedur, 40% yang dapat bekerja sama dengan rekan, dan 35% yang berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Loyalitas kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan serta pencapaian perusahaan.

Dengan demikian, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta membantu perusahaan mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat yang tinggi dari ketiga faktor ini berdampak positif terhadap produktivitas, sedangkan rendahnya disiplin, kepuasan, dan loyalitas kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”**.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel independen (Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sesuai dengan Sugiyono (2019), penelitian asosiatif bertujuan membuktikan adanya hubungan antar variabel. Populasi penelitian ini adalah 556 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Karena jumlah populasi yang besar, teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan sampel. Jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan (biasanya 10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka diperoleh Sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{556}{1 + 556 (0,1^2)}$$

$$n = 85 \text{ sampel/Responden.}$$

Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena melibatkan lebih dari satu variabel independen. Uji hipotesis mencakup uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur signifikansi serta sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 adalah salah satu BUMN Perkebunan yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan, terutama kelapa sawit dan karet. Produk utama perusahaan meliputi Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (kernel), serta produk hilir karet. Sejarah perusahaan dimulai pada tahun 1958 dengan proses nasionalisasi perkebunan milik Belanda, yang kemudian berkembang menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN) pada 1968, sebelum berubah menjadi PT Perkebunan (Persero) pada 1974.

Pada 1994, pemerintah melakukan restrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan menggabungkan tiga BUMN perkebunan yaitu PT Perkebunan III, IV, dan V menjadi satu manajemen. Penggabungan ini dikukuhkan melalui Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1996 pada 14 Februari 1996, dengan nama PT Perkebunan Nusantara IV (Persero), yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara.

Visi perusahaan adalah menjadi agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan tata kelola bisnis terbaik. Misi perusahaan meliputi pengembangan industri hilir berbasis perkebunan secara berkelanjutan, menghasilkan produk berkualitas, mengelola karyawan sebagai aset strategis, memberikan hasil terbaik bagi investor, serta memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan komunitas.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 85 karyawan sebagai sampel. Kuesioner tersebut mencakup beberapa variabel, yakni Disiplin Kerja (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan, Kepuasan Kerja (X2) dengan 10 pernyataan, Loyalitas Kerja (X3) dengan 10 pernyataan, dan Kinerja Karyawan (Y) yang berisi 12 pernyataan. Kuesioner disusun dalam format skala Likert dengan tabel ceklis. Data yang terkumpul kemudian diuji validitasnya untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item pernyataan masing-masing dengan skor total individu. Pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS Versi 25, dengan uji validitas yang dilakukan pada 85 responden.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-mean
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.580	0.30
	X1.2	0.539	
	X1.3	0.483	
	X1.4	0.593	
	X1.5	0.550	
	X1.6	0.587	
	X1.7	0.524	
	X1.8	0.520	
	X1.9	0.581	
	X1.10	0.572	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.709	0.30
	X2.2	0.628	
	X2.3	0.507	
	X2.4	0.549	
	X2.5	0.589	
	X2.6	0.830	
	X2.7	0.813	
	X2.8	0.693	
	X2.9	0.650	
	X2.10	0.736	
Loyalitas Kerja (X3)	X3.1	0.558	0.30
	X3.2	0.571	
	X3.3	0.474	
	X3.4	0.567	
	X3.5	0.497	
	X3.6	0.517	
	X3.7	0.538	
	X3.8	0.552	
	X3.9	0.621	
	X3.10	0.352	
Kinerja karyawan (Y).	Y1	0.588	0.30
	Y2	0.677	
	Y3	0.517	
	Y4	0.523	
	Y5	0.548	
	Y6	0.633	
	Y7	0.497	
	Y8	0.573	
	Y9	0.689	
	Y10	0.540	
	Y11	0.601	
	Y12	0.553	

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30. Oleh karena itu, semua butir pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0.736	10
Kepuasan Kerja (X2)	0.861	10
Loyalitas Kerja (X3)	0.670	10
Kinerja karyawan (Y)	0.805	12

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan telah memenuhi standar reliabilitas dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3 Uji Kolmogorov-Sminov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21227830
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.034
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari batas signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

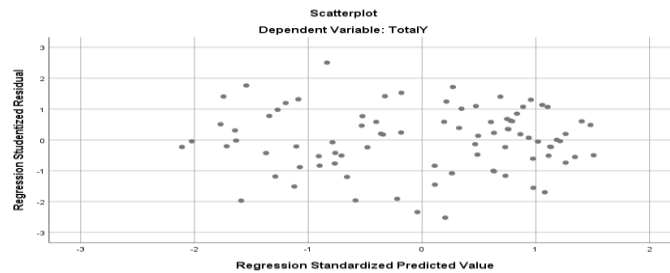
Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	11.059	2.938		3.764	.000		
Total Disiplin Kerja	.272	.119	.238	2.285	.025	.339	2.953
Total Kepuasan Kerja	.519	.083	.557	6.281	.000	.467	2.143
Total Loyalitas Kerja	.334	.106	.322	2.751	.011	.392	2.550

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Disiplin Kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,339, Kepuasan Kerja 0,467, dan Loyalitas Kerja 0,392, yang semuanya $> 0,1$, seperti yang ditampilkan dalam tabel Koefisien di atas. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk Disiplin Kerja adalah 2,953, Kepuasan Kerja 2,143, dan Loyalitas Kerja 2,550, yang semuanya < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar di atas, hasil analisis scatterplot menunjukkan bahwa distribusi data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu di sekitar sumbu $Y = 0$, baik di bagian atas maupun bawah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.059	2.938		3.764	.000		
Total Disiplin Kerja	.272	.119	.238	2.285	.025	.339	2.953
Total Kepuasan Kerja	.519	.083	.557	6.281	.000	.467	2.143
Total Loyalitas Kerja	.334	.106	.322	2.751	.011	.392	2.550

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Nilai koefisien variabel independen (disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan) ditampilkan berdasarkan tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.059 + 0.272 X_1 + 0.519 X_2 + 0.334 X_3 + e$$

Adapun penjelasan mengenai persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Jika disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja dalam keadaan baik (tetap), maka konstanta bernilai 11.059. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel independen, kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut. Jika konstanta berada antara +1 dan -1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memberikan kontribusi terhadap variabel Y .

Disiplin kerja memiliki koefisien 0.272, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.272. Karena nilai koefisien tidak sama dengan nol, dapat disimpulkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 .

Kepuasan kerja memiliki koefisien 0.519, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.519. Nilai koefisien yang tidak sama dengan nol menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_2 .

Loyalitas kerja memiliki koefisien 0.334, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar

0.334. Nilai koefisien yang tidak sama dengan nol menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X3.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2051.532	3	683.844	63.905	.000 ^b
	Residual	866.773	81	10.701		
	Total	2918.306	84			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Loyalitas Kerja, Total Kepuasan Kerja, Total Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Interpretasi hasil uji-F di atas dengan Ftabel pada $n-k-1 = 85-3-1 = 81$ adalah 2,72. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan yang diperoleh adalah 0.000. Karena nilai tersebut < 0.05 , Nilai Fhitung $63,905 >$ nilai Ftabel 2,72, maka H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.7 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	11.059	2.938		3.764	.000		
Total Disiplin Kerja	.272	.119	.238	2.285	.025	.339	2.953
Total Kepuasan Kerja	.519	.083	.557	6.281	.000	.467	2.143
Total Loyalitas Kerja	.334	.106	.322	2.751	.011	.392	2.550

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, uji hipotesis parsial menunjukkan pengaruh signifikan dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Nilai t tabel dihitung dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$), dengan $n = 85$ dan $k = 3$, sehingga $df = 81$. Nilai t tabel pada $df = 81$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 1,989686. Hasil analisis menunjukkan:

1. Menguji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$. Nilai thitung $2,285 >$ nilai ttabel 1,989686, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Menguji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai thitung $6,281 >$ nilai ttabel 1,989686, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Mengujian Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai thitung $2,751 >$ nilai ttabel $1,989686$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas kerja, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.692	3.271

a. Predictors: (Constant), Total Loyalitas Kerja, Total Kepuasan Kerja, Total Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 yang tertera pada tabel di atas mengindikasikan bahwa 70,3% dari variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja. Adapun sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Dari ketiga variabel independen yang diuji, Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh pembuktian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,285 lebih besar dari nilai ttabel yang bernilai 1,989686 ($2,285 > 1,989686$) dengan nilai signifikan sebesar 0,025, yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Penelitian ini didukung oleh teori Hamali (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap penghormatan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang memungkinkan mereka untuk secara sukarela mengikutinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadina, S. C. dan Baskoro, H. (2024) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil pembuktian hipotesis secara parsial variabel independen kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 6,281 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,989686 ($6,281 > 1,989686$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini didukung oleh teori Widodo (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menyenangkan, yang merupakan perasaan subjektif karyawan yang sangat dipengaruhi oleh individu itu sendiri serta lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadina, S. C. dan Baskoro, H. (2024) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil pembuktian hipotesis secara parsial variabel independen loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,751 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989686 ($2,751 > 1,989686$) dengan nilai signifikan sebesar 0,011, yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini didukung oleh teori Qasanah (2020), yang menyatakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu aspek yang digunakan untuk menilai karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadina, S. C. dan Baskoro, H. (2024) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, yang juga menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pembuktian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil data penelitian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,905, yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,72 ($63,905 > 2,72$), dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabillah Cahya Rachmadina dan Heru Baskoro (2024) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui penelitian diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,285 lebih besar dari nilai t_{tabel} yang bernilai 1,989686 ($2,285 > 1,989686$) dengan nilai signifikan sebesar 0,025, yang berarti nilai

signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui penelitian diatas di peroleh bahwa nilai thitung sebesar 6,281 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,989686 ($6,281 > 1,989686$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui penelitian diatas di peroleh nilai thitung sebesar 2,751 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,989686 ($2,751 > 1,989686$) dengan nilai signifikan sebesar 0,011, yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
4. Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil data penelitian di nilai Fhitung sebesar 63,905, yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,72 ($63,905 > 2,72$), dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Kemudian, saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu:

1. Memperkuat Disiplin Kerja Karyawan: Perusahaan perlu menerapkan kebijakan disiplin yang lebih konsisten dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.
2. Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan: Manajemen perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang adil, pengembangan karier, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan motivasi dan semangat kerja karyawan.
3. Meningkatkan Loyalitas Karyawan: Perusahaan dapat membangun loyalitas karyawan dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan peluang pengembangan diri, serta memastikan kesejahteraan karyawan terjaga. Loyalitas yang tinggi akan mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.
4. Mengintegrasikan Ketiga Faktor Secara Optimal: Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja harus diintegrasikan dalam strategi manajemen

perusahaan. Pendekatan holistik ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan..

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pembangunan Panca Budi atas dukungan akademik dan fasilitas penelitian yang telah diberikan, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Kontribusi universitas dalam menyediakan bimbingan ilmiah dan akses terhadap sumber daya akademik sangat berperan dalam pengembangan keilmuan penulis. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta peningkatan kinerja di lingkungan perusahaan..

Referensi :

- Arisa, M. D., Malikhah, I., Adelia, M., Amanda, A., & Daulay, S. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kab Asahan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 79-82.
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 115-122.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Y. A. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jilid, cetakan pertama. Depok :PT Raja Grafindo Persada dan BPKP.
- Malikhah, I., Dian Y. W., Jovani Y. N. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol 10 No 1 Tahun 2023 Hal. : 479-483.
- Malikhah, I., & Geby C. A. (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2) 2021: 85-90.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127.
- Rachmadina, S. C. & Baskoro, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, Vol.13 No.3 Tahun 2024.
- Simanjuntak, S., Malikhah, I., & Insan, M. Y. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan

- Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PKPP Perumahan Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kabupaten Simalungun. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 2069-2085.
- Sugiyono.(2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND.Bandung: CV.Afabeta
- Widodo, S. E. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Witari, B., & Heryenzus. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41-52.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447-454.