

Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan

Muhammad Bahij Albaqy¹, Hasrul Azwar Hasibuan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi^{1,2}

Abstrak

Penelitian menganalisis sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai di Perguruan Panca Budi Medan. Seluruh pegawai yang berjumlah 56 orang menjadi populasi dalam penelitian ini, dan jumlah yang sama digunakan sebagai sampel dengan metode sampling jenuh. Studi ini dilaksanakan pada tahun 2025 dengan pendekatan data primer berbasis kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS 24.0 dengan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun secara bersamaan. Dari ketiga variabel tersebut, disiplin kerja memiliki dampak paling dominan dengan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,406. Keempat hipotesis yang diajukan (H1, H2, H3, dan H4) berhasil dibuktikan kebenarannya dan diterima karena hasil penelitian mendukung asumsi awal. Variasi dalam kinerja pegawai sebanyak 93,2% di antaranya dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan signifikan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Rancangan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aimed to analyze the extent to which work discipline, work motivation, and job design influenced employee performance at Perguruan Panca Budi Medan. The entire workforce, consisting of 56 employees, was used as the population, and the same number was taken as the sample using a saturated sampling method. This research was conducted in 2025 using a quantitative primary data approach by distributing questionnaires. The collected data were then analyzed using SPSS 24.0 with a multiple linear regression model. The research findings indicated that work discipline, work motivation, and job design had a significant impact on employee performance, both individually and simultaneously. Among these three variables, work discipline had the most dominant effect, with the highest Standardized Coefficients Beta value of 0.406. The four proposed hypotheses (H1, H2, H3, and H4) were proven to be correct and accepted, as the research results supported the initial assumptions. A total of 93.2% of the variations in employee performance could be explained by work discipline, work motivation, and job design, while the remaining portion was influenced by other factors. The relationship between employee performance and work discipline, work motivation, and job design showed a very strong and significant correlation.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Design, Employee Performance.*

✉ Corresponding author :

Email Address : mbahijalbaqy26@gmail.com¹

Email Address : hasrulazwarhasibuan@dosen.pancabudi.ac.id²

PENDAHULUAN

Perguruan Panca Budi Medan merupakan institusi pendidikan yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Pada perguruan ini pendidikan diselenggarakan dari dasar hingga universitas (Hasibuan et al., 2022). Dengan fokus pada penguatan karakter, akademik, dan nilai-nilai keislaman, lembaga ini mengadopsi kurikulum nasional yang dipadukan dengan pendidikan moral dan spiritual (Ayu et al., 2023). Selain menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, Perguruan Panca Budi juga aktif menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler, seperti seni, olahraga, dan sains untuk mengembangkan minat dan bakat siswa (Syarif, 2024). Perguruan ini menaungi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB), yang menawarkan beragam program studi di tingkat pendidikan tinggi (Wardhana et al., 2023). Dengan dedikasi terhadap pendidikan berkualitas, Perguruan Panca Budi terus berupaya mencetak lulusan yang kompetitif, beretika, dan siap menghadapi persaingan global (Batubara & Syarifuddin, 2025).

Hasil observasi menunjukkan masih adanya berbagai kendala pada kinerja pegawai di Perguruan Panca Budi Medan masih, terutama dalam hal kualitas dan kuantitas kerja yang belum optimal. Beberapa tenaga kependidikan mengalami kesulitan dalam memberikan layanan yang maksimal kepada siswa dan orang tua, seperti dalam administrasi akademik yang sering mengalami kesalahan input data. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penerbitan dokumen penting, seperti rapor dan surat keterangan. Selain itu, keterbatasan jumlah pegawai di beberapa bagian menyebabkan ketimpangan beban kerja, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi operasional dan memperlambat proses administratif di lingkungan sekolah.

Kurangnya sistem kerja yang terstruktur menjadi salah satu penyebab kinerja yang menurun, sehingga berakibat pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas akademik maupun administratif. Beberapa program pendidikan dan kegiatan sekolah tidak berjalan sesuai jadwal yang direncanakan, menyebabkan pemanfaatan sumber daya menjadi kurang efisien. Dari sisi anggaran, pengelolaan biaya operasional juga belum optimal, yang berimbas pada ketersediaan fasilitas pendukung bagi pegawai. Selain itu, pengawasan terhadap kinerja pegawai masih kurang efektif, sementara koordinasi dan komunikasi antarpegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Hal ini sering memicu kesalahpahaman dalam pembagian tugas, yang berpotensi menimbulkan konflik internal serta menurunkan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan di Perguruan Panca Budi Medan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja di Perguruan Panca Budi Medan tercermin dalam tingkat kehadiran pegawai yang kurang baik. Beberapa pegawai masih sering datang terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas, yang menghambat kelancaran operasional, baik dalam aspek akademik maupun administrasi. Ketidakhadiran yang tidak terjadwal menyebabkan distribusi tugas menjadi tidak merata, sehingga pegawai lain harus menanggung beban kerja tambahan. Selain itu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja

masih kurang optimal. Beberapa pegawai tidak mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dengan baik, yang menyebabkan kesalahan dalam administrasi akademik dan pencatatan data siswa. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu juga berdampak pada kualitas pelayanan pendidikan serta profesionalisme lembaga, yang dapat memengaruhi citra Perguruan Panca Budi Medan sebagai institusi pendidikan yang berorientasi pada mutu dan integritas.

Permasalahan motivasi kerja juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja pegawai. Kurangnya dorongan internal dalam bekerja disebabkan oleh minimnya apresiasi terhadap dedikasi pegawai, yang mengakibatkan rendahnya produktivitas dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Beberapa pegawai hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya keinginan untuk berkontribusi lebih dalam pengembangan institusi. Selain itu, ketidakjelasan mengenai jenjang karier serta terbatasnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan membuat pegawai merasa stagnan dalam pekerjaannya. Kurangnya program pelatihan dan sistem insentif yang kurang optimal, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, semakin menurunkan semangat kerja. Hal ini menyebabkan pegawai hanya bekerja secara rutin tanpa inovasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas operasional dan reputasi Perguruan Panca Budi Medan sebagai lembaga pendidikan berkualitas.

Selain masalah disiplin dan motivasi, rancangan kerja yang kurang jelas juga menjadi kendala dalam meningkatkan efektivitas pegawai. Pembagian tugas yang tidak terstruktur sering menyebabkan tumpang tindih pekerjaan atau bahkan ada tugas yang terbengkalai, sehingga menghambat kelancaran administrasi dan pelayanan akademik. Kurangnya koordinasi dan penjadwalan yang baik juga menyebabkan penyelesaian tugas memakan waktu lebih lama dari yang seharusnya. Selain itu, kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tugas yang diberikan masih belum optimal, yang diperburuk dengan minimnya pelatihan dan pengembangan keterampilan. Beberapa pegawai merasa tidak memiliki keahlian yang cukup untuk menangani pekerjaannya dengan baik, sementara keterbatasan sumber daya seperti perangkat teknologi dan fasilitas pendukung semakin memperburuk situasi. Ketidakseimbangan ini berdampak pada rendahnya efektivitas kerja pegawai serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh Perguruan Panca Budi Medan.

Rumusan masalah pada penelitian yang dilakukan adalah apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan.

Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja merupakan tiga faktor utama yang secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Firmansyah et al, 2022). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, waktu kerja, dan standar operasional yang telah ditetapkan (Dewi et al., 2023). Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja dengan lebih tertib, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya (Yosepha et al., 2025). Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi pada

peningkatan efisiensi kerja, karena mengurangi tingkat keterlambatan, kesalahan, dan pemborosan sumber daya (Marlius & Syahrin, 2024). Dengan disiplin yang kuat, pegawai akan lebih fokus dalam pekerjaannya, sehingga kualitas dan produktivitasnya meningkat (Silaen et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Yosepha et al. (2025), Wijaya & Supriadi (2024), dan Dewi et al. (2023) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan disiplin benar memengaruhi kinerja.

Dorongan dalam bekerja, baik yang berasal dari dalam individu (internal) maupun dari faktor eksternal, memiliki peran dalam meningkatkan performa pegawai (Vivianis & Rozak, 2023). Motivasi yang bersifat internal mencakup keinginan untuk mencapai hasil terbaik, kepuasan dalam menjalankan tugas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban (Sitorus et al., 2025). Sebaliknya, faktor eksternal meliputi penghargaan finansial, apresiasi dari atasan, serta peluang untuk mengembangkan karier (Sitorus et al., 2025). Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan bekerja dengan lebih antusias dan efisien. Selain itu, semangat kerja yang optimal mendorong munculnya kreativitas, inovasi, serta kontribusi yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi (Argrelia & Sutrisna, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus et al. (2025), Marlius & Syahrin (2024), dan Vivianis & Rozak (2023) memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin dan motivasi, rancangan kerja yang baik juga sangat memengaruhi kinerja pegawai (Tirtana, 2023). Rancangan kerja yang efektif mencakup pembagian tugas yang jelas, beban kerja yang seimbang, serta lingkungan kerja yang mendukung (Putri, 2024). Dengan rancangan kerja yang terstruktur, pegawai dapat bekerja lebih sistematis dan efisien (Hasby et al., 2024). Rancangan kerja yang baik juga memberikan kepastian peran dan tanggung jawab bagi pegawai, sehingga mereka tidak merasa kebingungan atau terbebani dengan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensinya (Tirtana, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai turut mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih optimal (Putri, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2024), Hasby et al. (2024), dan Tirtana (2023) memberikan hasil bahwa rancangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketika disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja diterapkan secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja pegawai menjadi lebih signifikan (Firmansyah et al, 2022). Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai prosedur dan standar yang telah ditetapkan, sementara motivasi kerja mendorong mereka untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya (Dewi et al., 2023). Di sisi lain, rancangan kerja yang baik menciptakan kondisi yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya secara maksimal (Hasby et al., 2024). Kombinasi ketiga faktor ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Firmansyah et al, 2022).

Kasmir (2018) mengemukakan bahwa terdapat setidaknya 13 aspek utama yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai, baik dari segi hasil kerja maupun perilaku dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut mencakup kemampuan dan keterampilan, tingkat pengetahuan, rancangan kerja, karakter individu, dorongan motivasi, gaya serta efektivitas kepemimpinan, budaya yang diterapkan dalam

organisasi, tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas pegawai, tingkat komitmen terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah et al. (2022) juga memperkuat temuan ini, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, motivasi kerja, serta rancangan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana keterkaitan antara tiga faktor independen dengan variabel dependen melalui analisis data numerik dari responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei berbasis kuesioner yang disebarakan kepada seluruh peserta penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 24.0 untuk memastikan hasil yang akurat dan obyektif.

Studi ini dilakukan di Perguruan Panca Budi Medan, yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto KM 4.5, Kota Medan, Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai, baik berstatus tetap maupun tidak tetap, dengan jumlah total sebanyak 56 orang. Dikarenakan populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi secara otomatis menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan total 56 pegawai sebagai subjek kajian.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Rancangan Kerja (X3), sedangkan variabel terikat yang dianalisis adalah Kinerja Pegawai (Y). Masing-masing variabel bebas diukur menggunakan beberapa indikator yang telah ditetapkan berdasarkan referensi terdahulu.

Disiplin kerja diukur menggunakan empat indikator, yaitu: Riwayat Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan, Ketaatan pada Prosedur Kerja, dan Tanggung Jawab dalam Bertugas (Fahmi, 2021). Motivasi kerja diukur dengan tiga indikator, yaitu Motif, Harapan, dan Insentif (Rivai, 2020). Rancangan kerja dievaluasi berdasarkan empat indikator, yakni Kejelasan Tugas, Efisiensi Waktu, Kesesuaian dengan Keterampilan, dan Ketersediaan Sumber Daya (Hasibuan, 2021).

Dalam mengukur kinerja pegawai, terdapat enam indikator utama yang digunakan sebagai acuan, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efisiensi dalam menekan biaya operasional, tingkat kebutuhan akan pengawasan dari atasan, serta kemampuan pegawai dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja (Kasmir, 2018).

Setiap indikator variabel terdiri dari dua pertanyaan yang diukur menggunakan skala Likert untuk memperoleh data kuantitatif yang lebih terstruktur kecuali untuk indikator motivasi kerja yang menggunakan tiga pertanyaan.

Untuk memastikan kualitas data, dilakukan serangkaian uji statistik, dimulai dengan uji validitas dan uji reliabilitas guna mengukur konsistensi serta akurasi instrumen penelitian (Daulay et al., 2024). Selanjutnya, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji asumsi klasik yang menjadi dasar dalam analisis regresi (Hasibuan et al., 2022).

Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh antar variabel (Rusiadi et al., 2020). Selain itu, dilakukan uji t dan uji F guna menganalisis signifikansi pengaruh baik secara parsial maupun simultan (Manullang & Manuntun, 2020). Terakhir, uji determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat (Sujarweni, 2021).

Melalui berbagai analisis ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Perguruan Panca Budi Medan baik secara parsial maupun secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh 56 pegawai di Perguruan Panca Budi Medan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 35 orang (62,5%), sedangkan laki-laki berjumlah 21 orang (37,5%). Dari segi usia, responden dengan rentang usia 36-40 tahun mendominasi dengan jumlah 14 orang (25%), diikuti oleh responden berusia 41-45 tahun sebanyak 12 orang (21,4%). Sementara itu, kelompok usia di bawah 26 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 4 orang (7,1%).

Dari aspek tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Diploma IV atau S-1, yaitu sebanyak 38 orang (67,9%). Selanjutnya, sebanyak 10 responden (17,9%) berpendidikan S-2/Magister, sedangkan 6 orang (10,7%) berpendidikan Diploma III/Sarjana Muda, dan 2 orang (3,6%) hanya lulusan SLTA. Tidak ada responden yang memiliki pendidikan tingkat S-3/Doktor. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Perguruan Panca Budi Medan memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang memadai.

Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 7-9 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (35,7%). Sebanyak 17 responden (30,4%) memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun, sementara yang bekerja antara 4-6 tahun berjumlah 12 orang (21,4%). Responden dengan masa kerja kurang dari 4 tahun memiliki jumlah paling sedikit, yaitu 7 orang (12,5%). Data ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di lembaga tersebut.

Karakteristik Jawaban Responden

Disiplin Kerja

Pada indikator riwayat kehadiran, mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu hadir sesuai jadwal (48,2%) dengan nilai rata-rata 3,8750. Selain itu, 42,9% responden juga setuju bahwa mereka jarang atau tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, dengan rata-rata 4,0357.

Untuk indikator ketaatan pada peraturan, sebanyak 41,1% responden setuju bahwa mereka mematuhi jadwal dan jam kerja, dengan rata-rata 3,9643. Selain itu, 39,3% responden sangat setuju bahwa mereka mengikuti semua kebijakan dan peraturan internal, dengan rata-rata 4,0179.

Pada indikator ketaatan terhadap prosedur kerja, 39,3% responden sangat setuju bahwa mereka bekerja sesuai SOP, dengan rata-rata 3,9643. Sementara itu, 48,2% responden setuju bahwa mereka menjaga kualitas kerja, dengan rata-rata 3,9107.

Terakhir, untuk indikator tanggung jawab dalam bertugas, sebanyak 44,6% responden sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda, dengan rata-rata 4,0536. Selain itu, 39,3% responden setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, dengan rata-rata 3,9643.

Motivasi Kerja

Indikator Motif (X2-1) menunjukkan bahwa mayoritas pegawai bekerja untuk mendapatkan karier yang memuaskan (48,2% setuju, mean 4,0893). Selain itu, mereka percaya bahwa status sosial akan meningkat jika terus bekerja di perguruan ini (37,5% setuju, mean 3,8214) dan memiliki dorongan kuat untuk berkembang ke posisi lebih baik (35,7% setuju, mean 3,8571).

Indikator Harapan (X2-2) menunjukkan bahwa pegawai optimis terhadap masa depan karier mereka di perguruan ini (41,1% setuju, mean 3,9107). Mereka yakin bisa mendapatkan peningkatan karier jika bekerja dengan baik (42,9% sangat setuju, mean 3,9821) dan gaji yang sesuai dengan harapan mereka sebelum bergabung (41,1% setuju, mean 4,0179).

Indikator Insentif (X2-3) menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa perguruan memberikan insentif yang memuaskan berdasarkan kinerja (39,3% setuju, mean 3,9643). Insentif ini juga dinilai mampu mendorong semangat kerja (48,2% setuju, mean 3,9821), serta didistribusikan secara adil dan transparan (42,9% setuju, mean 4,0536).

Rancangan Kerja

Indikator Kejelasan Tugas (X3-1) menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa tugas yang diberikan memiliki instruksi yang jelas (41,1%) dan tidak ada tumpang tindih tugas antarpegawai (46,4%), dengan rata-rata skor 3,8750 dan 4,1964.

Indikator Efisiensi Waktu (X3-2) menunjukkan bahwa pekerjaan dirancang untuk efisiensi (39,3% setuju) dan alokasi waktu sesuai dengan beban kerja (41,1% sangat setuju), dengan rata-rata skor 3,9821 dan 4,0714.

Indikator Kesesuaian dengan Keterampilan (X3-3) menggambarkan bahwa mayoritas responden merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan mereka (48,2% sangat setuju) dan mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik (44,6% setuju), dengan rata-rata skor 4,1607 dan 4,1071.

Indikator Ketersediaan Sumber Daya (X3-4) menunjukkan bahwa pegawai memiliki akses cukup terhadap sumber daya (41,1% sangat setuju) dan mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan (39,3% setuju), dengan rata-rata skor 4,0536 dan 3,9821.

Kinerja Pegawai

Indikator Kualitas (Y-1) menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan (mean 3,8393) dan

berusaha menjaga keterkaitan hasil kerja dengan tujuan yang diinginkan (mean 4,0714).

Indikator Kuantitas (Y-2) menunjukkan pegawai dinilai mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan atasan (mean 3,9464) dan menjaga stabilitas volume kerja harian (mean 3,7857), dengan mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Indikator Waktu (Y-3) menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu (mean 3,8750) dan menggunakan waktu kerja secara efektif (mean 3,7857), menunjukkan kepatuhan terhadap batas waktu pekerjaan.

Indikator Penekanan Biaya (Y-4) menunjukkan responden sepakat bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai prosedur untuk menghindari kelalaian (mean 3,9286) dan bekerja dengan teliti guna mengurangi biaya tambahan (mean 4,0000), menandakan kesadaran efisiensi biaya.

Indikator Pengawasan (Y-5) menunjukkan pengawasan dinilai membantu pegawai menjaga kualitas pekerjaan (mean 3,9643) serta meningkatkan disiplin dalam tugas (mean 3,8214), mencerminkan efektivitas sistem pengawasan yang diterapkan.

Indikator Hubungan antar Pegawai (Y-6) menunjukkan hubungan kerja yang baik terlihat dari sikap saling menghargai dan mendukung (mean 4,0179) serta kontribusi hubungan kerja dalam meningkatkan produktivitas (mean 4,0000).

Uji Kualitas Data

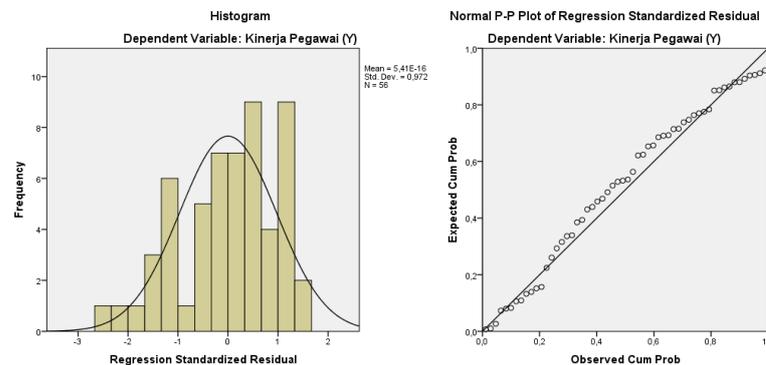
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Valid?	Reliabel?
Disiplin Kerja (X ₁)	1	X _{1-1,1}	0,838	0,913	✓	✓
	2	X _{1-1,2}	0,643	0,928	✓	✓
	3	X _{1-2,1}	0,702	0,924	✓	✓
	4	X _{1-2,2}	0,870	0,911	✓	✓
	5	X _{1-3,1}	0,694	0,925	✓	✓
	6	X _{1-3,2}	0,850	0,913	✓	✓
	7	X _{1-4,1}	0,686	0,925	✓	✓
	8	X _{1-4,2}	0,779	0,918	✓	✓
Motivasi Kerja (X ₂)	1	X _{2-1,1}	0,710	0,922	✓	✓
	2	X _{2-1,2}	0,659	0,925	✓	✓
	3	X _{2-1,3}	0,653	0,926	✓	✓
	4	X _{2-2,1}	0,755	0,919	✓	✓
	5	X _{2-2,2}	0,793	0,916	✓	✓
	6	X _{2-2,3}	0,850	0,913	✓	✓
	7	X _{2-3,1}	0,819	0,915	✓	✓
	8	X _{2-3,2}	0,625	0,926	✓	✓
Rancangan Kerja (X ₃)	9	X _{2-3,3}	0,798	0,917	✓	✓
	1	X _{3-1,1}	0,710	0,891	✓	✓
	2	X _{3-1,2}	0,655	0,895	✓	✓
	3	X _{3-2,1}	0,702	0,891	✓	✓
	4	X _{3-2,2}	0,856	0,877	✓	✓
	5	X _{3-3,1}	0,633	0,897	✓	✓
	6	X _{3-3,2}	0,668	0,894	✓	✓
	7	X _{3-4,1}	0,745	0,887	✓	✓
Loyalitas	8	X _{3-4,2}	0,595	0,901	✓	✓
	1	Y _{1-1,1}	0,651	0,931	✓	✓

Variabel	Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Valid?	Reliabel?
Pelanggan (Y)	2	$Y_{1-1,2}$	0,682	0,930	✓	✓
	3	$Y_{1-2,1}$	0,572	0,934	✓	✓
	4	$Y_{1-2,2}$	0,598	0,933	✓	✓
	5	$Y_{1-3,1}$	0,844	0,924	✓	✓
	6	$Y_{1-3,2}$	0,795	0,926	✓	✓
	7	$Y_{1-4,1}$	0,713	0,929	✓	✓
	8	$Y_{1-4,2}$	0,705	0,929	✓	✓
	9	$Y_{1-5,1}$	0,858	0,923	✓	✓
	10	$Y_{1-5,2}$	0,630	0,932	✓	✓
	11	$Y_{1-6,1}$	0,692	0,930	✓	✓
	12	$Y_{1-6,2}$	0,808	0,925	✓	✓

Seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner telah terbukti memenuhi standar validitas, sebagaimana dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang melampaui ambang batas r_{kritis} sebesar 0,30 (Manullang & Manuntun, 2020). Selain itu, tingkat reliabilitas juga telah dikonfirmasi dengan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik (Sujarweni, 2021). Dengan demikian, seluruh data yang diperoleh telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 1. Histogram dan P-P Plot Normalitas

Syarat normalitas data terpenuhi apabila histogram yang dihasilkan menampilkan pola distribusi berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yang simetris terhadap nilai mean, tanpa menunjukkan kemiringan (*skewness*) yang ekstrem (Sujarweni, 2021). Pada grafik histogram, tampak bahwa puncak distribusi berada di tengah dengan kedua sisi yang menurun secara proporsional, mencerminkan pola simetris yang khas dari distribusi normal.

Selain itu, normalitas data juga dapat ditentukan melalui *Probability-Probability* (P-P) Plot, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal jika titik-titik data mengikuti garis diagonal dengan penyimpangan yang minimal. Dalam penelitian ini, pola yang terbentuk pada P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data sejajar dengan garis diagonal secara konsisten, mengindikasikan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal yang diharapkan (Rusiadi et al., 2020).

Tabel 2. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,48195132
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas kritis 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik yang lebih lanjut (Hasibuan et al., 2022).

Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	Kesimpulan
	Tolerance	VIF	Syarat	
1 (Constant)				
Disiplin Kerja (X ₁)	0,134	7,483	Tolerance > 0,10 Dan VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,151	6,601		
Rancangan Kerja (X ₃)	0,160	6,265		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dalam analisis regresi yang dilakukan, tidak ditemukan indikasi adanya multikolinearitas pada variabel Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Rancangan Kerja (X₃). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Tolerance* yang melebihi angka 0,10 serta *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tetap berada di bawah ambang batas 10, memastikan bahwa ketiga variabel dapat digunakan dalam analisis tanpa gangguan multikolinearitas (Daulay et al., 2024).

Heteroskedastisitas

Tabel 4. Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Kesimpulan
	Sig.	Syarat Sig.	
1 (Constant)	0,072		Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X ₁)	0,336	Sig > 0,05	
Motivasi Kerja (X ₂)	0,081		
Rancangan Kerja (X ₃)	0,531		

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Selain itu, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, di mana hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Rusiadi et al., 2020). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya, model ini memenuhi syarat untuk menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja terhadap kinerja pegawai secara valid.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			Arah Pengaruh	Persentase Pengaruh
	UnStandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,067	1,757			

Disiplin Kerja (X_1)	0,568	0,135	0,406	Positif	56,8%
Motivasi Kerja (X_2)	0,340	0,114	0,270	Positif	34,0%
Rancangan Kerja (X_3)	0,487	0,133	0,324	Positif	48,7%

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena nilai regresi bertanda positif.

Dari ketiga variabel tersebut, disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,568 dan persentase pengaruh 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, rancangan kerja juga memberikan kontribusi yang besar dengan koefisien 0,487 dan pengaruh sebesar 48,7%. Artinya, sistem kerja yang terstruktur dan jelas dapat membantu pegawai meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi kerja, meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya, tetap berperan penting dengan koefisien 0,340 dan pengaruh 34,0%, menunjukkan bahwa dorongan internal pegawai dalam bekerja berdampak positif pada kinerja mereka.

Secara keseluruhan, ketiga variabel ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan atau organisasi perlu lebih menekankan aspek disiplin dengan aturan kerja yang jelas serta pengawasan yang baik. Selain itu, perbaikan rancangan kerja juga penting untuk menciptakan sistem kerja yang lebih efisien. Meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh paling kecil, organisasi tetap perlu memberikan insentif atau dorongan agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			Kesimpulan
	t _{hitung}	Sig.	Syarat	
1 (Constant)	0,607	0,546	t _{hitung} > t _{tabel} (2,007) dan Sig. < 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja (X_1)	4,213	0,000		
Motivasi Kerja (X_2)	2,985	0,004		
Rancangan Kerja (X_3)	3,672	0,001		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan rancangan kerja (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (2,007) serta nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 untuk masing-masing variabel. Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,213 dengan signifikansi 0,000, motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,985 dengan signifikansi 0,004, dan rancangan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,672 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sujarweni, 2021).

Disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, karena memiliki nilai t_{hitung} tertinggi (4,213) dibandingkan dengan variabel lainnya. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa disiplin kerja mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas, kepatuhan

terhadap aturan perusahaan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Wijaya & Supriadi, 2024).

Motivasi kerja (X_2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 2,985 dan signifikansi 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan dalam bekerja, maupun faktor eksternal seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif (Silaen et al., 2023).

Rancangan kerja (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 3,672 dan signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa struktur dan sistem kerja yang jelas serta terorganisir dengan baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dengan rancangan kerja yang baik, pegawai akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal (Tirtana, 2023).

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	Sig.	Syarat
1 Regression	4903,124	3	1634,375			$F_{hitung} > F_{tabel} (2,783)$
Residual	338,805	52	6,515	250,845	0,000^b	dan
Total	5241,929	55				Sig. < 0,05

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Rancangan Kerja (X_3)*

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan rancangan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 250,845, yang jauh lebih besar dari F_{tabel} (2,783), serta nilai signifikansi (Sig.) 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara ketiga variabel independen dengan kinerja pegawai secara keseluruhan. Artinya, kombinasi dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Firmansyah et al, 2022).

Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,967 ^a	0,935	0,932	2,55254

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Rancangan Kerja (X_3)

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,935, yang berarti 93,5% variabilitas kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan rancangan kerja (X_3). Sementara itu, sisanya sebesar 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai $Adjusted$ R Square sebesar 0,932 menunjukkan bahwa setelah dikoreksi, model tetap memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan cukup kuat dan

dapat dijadikan dasar dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Rusiadi et al., 2020).

Nilai R sebesar 0,967 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai ketiga variabel independen tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan (Sugiyono, 2021). Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kedisiplinan, motivasi, serta rancangan kerja yang efektif.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan serta berarah positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Perguruan Panca Budi Medan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui uji t, diperoleh koefisien positif sebesar 0,568 dengan nilai t_{hitung} mencapai 4,213, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi yang tercatat adalah 0,000 (sig. < 0,05), yang menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan (Marlius & Syahrin, 2024). Sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan, maka performa pegawai juga cenderung menurun secara signifikan (Dewi et al., 2023).

Hal ini memperkuat pendapat Kasmir (2018), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam menentukan kinerja pegawai. Penelitian yang telah dilakukan oleh Yosepha et al. (2025), Wijaya & Supriadi (2024), serta Dewi et al. (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini semakin memperkaya bukti empiris yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi akan berbanding lurus dengan kinerja pegawai dalam organisasi.

Disiplin kerja diukur melalui empat indikator utama, yaitu riwayat kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan tanggung jawab dalam bertugas. Kehadiran pegawai yang baik mencerminkan komitmen mereka terhadap pekerjaan, sedangkan absensi yang tinggi dapat menghambat produktivitas (Marhadi & Hardilawati, 2025). Pegawai yang disiplin dalam menjalankan prosedur kerja juga cenderung lebih efisien, mengurangi risiko kesalahan, serta memastikan kelancaran operasional lembaga (Dwinanda et al., 2023).

Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Dwinanda et al., 2023). Pegawai yang menaati aturan akan lebih terstruktur dalam menjalankan tugas, sementara mereka yang tidak mematuhi aturan berisiko melakukan kesalahan yang dapat merugikan lembaga (Marhadi & Hardilawati, 2025). Tanggung jawab dalam bertugas juga menjadi faktor penting, karena pegawai yang bertanggung jawab akan bekerja dengan dedikasi dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu, tanpa membebani rekan kerja lainnya (Zaitun et al., 2025).

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan disiplin dalam kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam bekerja, efektivitas pegawai dapat lebih optimal, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja lembaga secara keseluruhan (Zaitun et al., 2025).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Perguruan Panca Budi Medan. Dari analisis regresi linear berganda menggunakan uji t, ditemukan bahwa koefisien positif sebesar 0,340 dengan nilai t_{hitung} mencapai 2,985, yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,004 (sig. < 0,05), yang mengonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan faktor esensial dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya tingkat motivasi kerja, pegawai akan lebih bersemangat dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Sitorus et al., 2025). Sebaliknya, apabila motivasi menurun, maka kinerja pegawai pun cenderung mengalami kemunduran (Zaitun et al., 2025).

Hal ini memperkuat pendapat Kasmir (2018), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang telah dipublikasikan oleh Sitorus et al. (2025), Marlius & Syahrin (2024), serta Vivianis & Rozak (2023), yang sama-sama menunjukkan adanya korelasi positif antara tingkat motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris tambahan bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif (Eksan et al., 2025).

Motivasi kerja diukur melalui tiga indikator utama, yaitu motif, harapan, dan insentif. Motif menjadi faktor utama yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, baik untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, pengembangan diri, maupun kontribusi bagi lembaga (Vivianis & Rozak, 2023). Pegawai yang memiliki motif kerja yang kuat cenderung lebih berdedikasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya (Eksan et al., 2025). Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki motif yang jelas akan kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya menjadi tidak maksimal (Yosepha et al., 2025).

Selain motif, harapan juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja (Putri, 2024). Pegawai yang percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang sesuai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Dewi et al., 2023). Harapan ini dapat berupa kesempatan promosi, pengakuan dari atasan, atau peningkatan kesejahteraan (Zaitun et al., 2025). Jika harapan pegawai tidak terpenuhi, maka mereka bisa kehilangan semangat kerja dan menjadi kurang produktif (Zaitun et al., 2025).

Indikator terakhir yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah insentif. Pegawai yang mendapatkan insentif yang adil, baik berupa bonus, tunjangan, atau penghargaan atas prestasi, akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Ivan & Rizal, 2022). Sebaliknya, jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi pegawai, maka semangat kerja mereka dapat menurun (Ivan & Rizal, 2022). Motivasi

kerja yang tinggi, didukung oleh motif yang kuat, harapan yang jelas, dan insentif yang memadai, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Argrelia & Sutrisna, 2023).

3. Pengaruh Rancangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan

Rancangan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Perguruan Panca Budi Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda melalui uji t, diperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,487 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,672, yang melampaui t_{tabel} sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi tercatat sebesar 0,001 (sig. < 0,05), yang mengindikasikan bahwa rancangan kerja memiliki kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Dengan penerapan rancangan kerja yang baik dan terstruktur, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Hasby et al., 2024). Sebaliknya, jika rancangan kerja tidak disusun dengan optimal, maka produktivitas pegawai dapat mengalami penurunan (Putri, 2024).

Hal ini memperkuat pendapat Kasmir (2018), yang menegaskan bahwa rancangan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Tiara Siska Putri (2024), Hasby et al. (2024), serta Tirtana (2023), yang menyatakan bahwa rancangan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini semakin memperkuat argumentasi bahwa rancangan kerja yang sistematis dan terencana dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berdaya guna (Tirtana, 2023).

Rancangan kerja diukur melalui empat indikator utama, yaitu kejelasan tugas, efisiensi waktu, kesesuaian dengan keterampilan, dan ketersediaan sumber daya. Kejelasan tugas sangat penting agar pegawai memahami tanggung jawab mereka dengan baik (Putri, 2024). Jika tugas-tugas yang diberikan tidak jelas, pegawai dapat mengalami kebingungan dan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya (Putri, 2024).

Selain itu, efisiensi waktu berperan dalam memastikan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu yang optimal tanpa mengorbankan kualitas (Hasby et al., 2024). Rancangan kerja yang baik akan membantu pegawai mengelola waktu dengan lebih efektif melalui penetapan tenggat waktu yang realistis dan eliminasi tugas-tugas yang tidak perlu (Hasby et al., 2024). Jika efisiensi waktu tidak diperhatikan, pegawai dapat mengalami tekanan kerja berlebihan atau justru menjadi kurang produktif (Tirtana, 2023).

Faktor lain yang mendukung kinerja pegawai adalah kesesuaian dengan keterampilan dan ketersediaan sumber daya (Koroh et al., 2025). Pegawai yang diberikan tugas sesuai dengan kompetensinya akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai target kerja (Koroh et al., 2025). Selain itu, ketersediaan sumber daya seperti fasilitas kerja dan teknologi juga berperan penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan (Vivianis & Rozak, 2023). Dengan menerapkan

rancangan kerja yang baik, lembaga dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara optimal (Putri, 2024).

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan

Penelitian ini juga menemukan bahwa secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Perguruan Panca Budi Medan. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 250,845, yang jauh lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,783, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, serta rancangan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas pegawai, sedangkan penurunan pada salah satu atau seluruh aspek tersebut dapat menghambat kinerja pegawai secara keseluruhan (Firmansyah et al, 2022).

Kasmir (2018) mengemukakan bahwa terdapat setidaknya 13 aspek utama yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai, baik dari segi hasil kerja maupun perilaku dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut mencakup kemampuan dan keterampilan, tingkat pengetahuan, rancangan kerja, karakter individu, dorongan motivasi, gaya serta efektivitas kepemimpinan, budaya yang diterapkan dalam organisasi, tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas pegawai, tingkat komitmen terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah et al. (2022) juga memperkuat temuan ini, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, motivasi kerja, serta rancangan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja pegawai (Dwinanda et al., 2023). Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih terorganisir, mengikuti aturan dengan baik, serta menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan (Marhadi & Hardilawati, 2025). Disiplin kerja juga berkontribusi dalam menjaga kualitas pekerjaan, menghindari kesalahan, dan memastikan efisiensi operasional institusi (Marlius & Syahrin, 2024). Dengan disiplin yang kuat, pegawai lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya meskipun menghadapi tantangan atau penurunan motivasi kerja (Marlius & Syahrin, 2024).

Selain disiplin, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai (Eksan et al., 2025). Pegawai yang termotivasi cenderung lebih berinisiatif, memiliki dedikasi tinggi, serta bekerja dengan semangat dan kreativitas (Ivan & Rizal, 2022). Motivasi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih mandiri, sehingga efektivitas pengawasan dapat meningkat (Zaitun et al., 2025). Namun, motivasi kerja cenderung fluktuatif dan dipengaruhi

oleh berbagai faktor eksternal seperti insentif dan lingkungan kerja, sehingga perlu didukung oleh faktor lain seperti disiplin dan rancangan kerja (Firmansyah et al, 2022).

Rancangan kerja yang baik berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sistem kerja yang lebih efisien (Tirtana, 2023). Kejelasan tugas, efisiensi waktu, serta kesesuaian dengan keterampilan pegawai menjadi aspek penting dalam rancangan kerja yang efektif (Putri, 2024). Dengan adanya rancangan kerja yang terstruktur, pegawai dapat bekerja lebih optimal, menghindari pemborosan sumber daya, serta meningkatkan kolaborasi antarpegawai (Hasby et al., 2024). Namun, rancangan kerja hanya efektif jika didukung oleh disiplin dan motivasi pegawai dalam menjalankannya (Firmansyah et al, 2022).

Secara keseluruhan, disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja dan rancangan kerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi tetap dapat bekerja secara optimal meskipun motivasi mereka menurun atau terjadi perubahan dalam rancangan kerja. Oleh karena itu, Perguruan Panca Budi Medan perlu memperkuat budaya disiplin kerja, meningkatkan motivasi pegawai, serta menyusun rancangan kerja yang lebih efektif agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. Perguruan Panca Budi Medan perlu menerapkan sistem absensi yang ketat, memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, serta penghargaan bagi yang berprestasi. Insentif berbasis kinerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta peluang pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi. Rancangan kerja yang jelas dan sesuai kompetensi, disertai supervisi dan evaluasi berkala, akan meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai.

Referensi:

- Argrelia, S. P., & Sutrisna, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 153-166.
- Ayu, F., Anggriani, D., & Nizamuddin, N. (2023). Meningkatkan Kemampuan Menulis Karya Ilmiah Melalui "Process Approach" pada Siswa/i SMA Panca Budi. *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 3(2), 21-33.
- Batubara, H., & Syarifuddin, S. (2025). Mengkaji Emosi Negatif pada Mahasiswa Prodi Filsafat di Universitas Pembangunan Panca Budi dalam Perspektif Stoikisme. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(1), 2427-2432.
- Daulay, M. T., Sanny, A., & Khairiyah, P. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1180-1186.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.

- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 4(1), 110-126.
- Firmansyah, M. R., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Rancangan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Kabupaten Jombang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(11), 76-89.
- Hasby, R. R., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi, Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 85-97.
- Hasibuan, H. A., Andika, R., & Yanti, B. F. (2022). Analysis Of The Characteristics Organizational Culture And Relationship With Performance Teacher In High School Pancabudi. *INFOKUM*, 10(5), 476-480.
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621-4632.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Koroh, G., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 54-63.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2020). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Marhadi, M. Q. A., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 4(1), 948-965.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338-1351.
- Putri, T. S. (2024). *Pengaruh Rancangan, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat)*.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2020). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Silaen, D. H., Daulay, M. T., & Ferine, K. F. (2023). The Influence Of Compensation, Work Motivation And Work Discipline On The Performance Of Employees In Administrative Department With Work Loyalty As An Intervening Variable At The Airport Authority Office In Medan Region II. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(8), 2413-2426.
- Sitorus, S. L., Fikri, M. A. A., & Yasykur, M. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(01), 1-12.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2021). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Syarif, A., Adinata, A. D., Novanda, A., Syahputra, R., & Malay, I. (2024). Strategi Pengembangan Kepala Sekolah Dalam Menunjang Disiplin Guru Di Smp Panca Budi Medan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 9(4), 1013-1020.

- Tirtana, A. (2023). Pengaruh Rancangan Kerja dan Pengawasan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Medan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 819-829.
- Vivianis, V., & Rozak, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Moko Garment Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 819-829.
- Wardhana, W., Fadhillah, N., Khairunnisa, P., & Atmaja, N. S. (2023). Web Profile Unit Usaha Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(3), 115-132.
- Wijaya, M. H., & Supriadi, H. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusindo Bintang Pratama Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1657-1668.
- Yosepha, S. Y., Widodo, S., & Wiratno, B. (2025). Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 208-221.
- Zaitun, C., Jannah, M., & Muzfah, W. (2025). Pengaruh Kempotensi, Kepemimpinan, Motivasi dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banggai Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(6), 121-139.