Indo Green Journal
https://idngreen.com/index.php/green

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026
Halaman: 315 – 324

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Nelda Safitri[1], Ilham Sonata[2], M. Nelson Pinem[3]
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

neldasafitri1@gmail.com[1], Ilhamsonata22@gmail.com[2], m.nelson@fe.uisu.ac.id[3]

Kata Kunci:
Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Selain itu, penelitian ini juga akan menyelidiki bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Tujuan lainnya adalah untuk menilai pengaruh kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang diteliti terdiri dari 55 karyawan, yang juga menjadi ukuran sampel, menggunakan teknik pengambilan sampel saturasi (census). Sumber data dalam penelitian ini mencakup data primer, yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kuesioner dan wawancara mengenai isu-isu terkait disiplin kerja serta motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Teknik analisis yang diterapkan mencakup regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Proses analisis data dilakukan menggunakan *SPSS 20 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara persial, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Key Word:
Discipline, Motivation, Employee performance

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance at PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Additionally, it investigates how work motivation influences employee performance within the same company. Another objective is to assess the combined effect of work discipline and work motivation on employee performance at the company. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population consists of 55 employees—who also constitute the sample—selected using a saturation sampling (census) technique. Data sources include primary data collected directly by the researcher through questionnaires and interviews regarding work discipline, work motivation, and their impact on employee performance at PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Analytical techniques applied include multiple linear regression, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Data analysis was conducted using SPSS 20 for Windows. The results indicate that, individually, both work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and work motivation contribute positively and significantly to employee performance at PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA*

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang berkulitas, unggul serta kompeten dibidangnya agar mampu menghadapi lingkungan yang semakin kompetitif. kualitas kinerja yang diberikan pegawai sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan yang sedang berjalan oleh karena itu, memiliki karyawan yang berkulitas, unggul serta kompeten sangat esensial.

Disebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan peran yang sangat diperhatikan dalam proses pencapaian tujuan. Meskipun teknologi semakin canggih, namun didalamnya perusahaan tetap dapat berkaitan dengan tenaga sumber daya manusia sebagai penggerak oleh karena itu, jika sumber daya yang dimiliki tidak berkualitas maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam pencapain tujuan. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan dalam upaya menciptakan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Kinerja Karyawan yaitu gambaran dari hasil kegiatan kerja yang telah dihasilkan karyawan disebuah

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

perusahaan. Menurut Nainggolan et al (2025 :2266) kinerja ialah total hasil yang diperoleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaannya, meliputi standar kinerja, target maupun sasaran kriteria yang diatur sedemikian rupa kemudian disetuju secara bersama-sama. Ditambahkan oleh Fauzi dan Nugroho (2020: 2) kinerja adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja.

Unsur lain yang turut memengaruhi variabel terikat yaitu kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin menjaga karyawan agar tetap tertib, patuh terhadap peraturan yang ada serta tepat waktu dalam bekerja. Menurut Anitasari et al (2025: 2822) megatakan suatu sikap kesadaran dan kepatuhan dalam menaati norma sosial yang berlaku tanpa adanya paksaan dari luar. Sejalan dengan itu, Musyafa dan Susanto (2025: 468) mengatakan disiplin diartikan sebagai sikap tunduk dan konsisten dalam mematuhi berbagai nilai dan norma yang diyakini yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Di perkuat oleh pendapat Sulistyaningsih (2018: 15) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan dalam menambar ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku.

Faktor selanjutnya juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi diamana motivasi sendiri berperan penting dalam mendorong semangat serta membangun kreatifitas, komitmen yang bersifat membangun hasil kerja yang maksimal. Menurut Yusuf dan Suhada (2025: 4) motivasi merupakan kondisi internal dan eksternal yang memberikan energi dan arah pada seseorang, sehingga mereka terdorong untuk mecapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Suryaningrum dan Nurakhim (2025: 318) bahwa motivasi juga merupakan penyemangat bagi seorang karyawan dalam memberikan kerja terbaiknya demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Diperkuat oleh Suswati (2022: 4) yang menegaskan tanpa motivasi untuk bekerja, karyawan kurang antusias dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin putus asa ketika mereka gagal.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu, penulis menemukan bahwa antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja telah banyak diteliti, namun dengan konteks dan hasil yang berbeda. Riset yang dilakukan Shintia et al (2015: 659) menambahkan komitmen sebagai variabel penghubung dan menunjukkan bahwa disiplin serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Syahaical dan Achmad (2025: 63) menyertakan kepuasan kerja sebagai variabel pendukung dan menemukan bahwa kepuasan memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Farizka et al (2022: 27) yang menambahkan variabel loyalitas kerja dan menemukan bahwa loyalitas memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja dibandingkan disiplin kerja. Sementara itu, Ananda et al (2023: 78) meneliti pengaruh lansung pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tanpa variasi tambahan, dan memperoleh hasil berpengaruh signifikan keduanya terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil-hasil temuan penelitian tampak bahwa terdapat inkosistensi temuan empiris terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa, perbankan, dan pemerintahan, sementara penelitian dalam konteks industri manufaktur karet masih sangat terbatas. Oleh karena itu, terdapat *research gap* baik dari sisi konteks maupun hasil empiris yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hasil prariset melalui wawancara awal yang dilakukan pada hari Selasa, 07 Oktober 2025 dengan salah satu karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa mengungkapkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Mandor lapangan menyebutkan meskipun tidak ada penilain kinerja secara formal, berdasarkan pengamatannya selama dilapangan terjadi penurunan kinerja mulai terindentifikasi sejak bulan Juli 2025. Pada bulan tersebut, pencapaian kinerja 80%. Selanjutnya, diperkirakan menurun menjadi sekitar 75% dan kembali mengalami penurunan pada bulan September 2025 dengan perkiraan pencapaian kinerja sekitar 73%. Informasi diperoleh dari hasil pengamatan langsung mandor lapangan selama proses kerja berlangsung. Penurunan kinerja tersebut tentu tidak terjadi begitu saja, melainkan dapat ditentukan oleh beragam faktor yang berkaitan dengan perilaku dan sikap kerja karyawan. Selain itu, diduga yang dapat berdampak pada kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Beberapa karyawan diketahui masih datang terlambat saat jam kerja tanpa alasan dan beberapa karyawan lainnya meminta izin untuk datang terlambat dengan alasan harus bekerja ditempat lain, yang disebabkan oleh gaji yang diterima dirasakan belum mencukupi kebutuhan. Keadaan tersebut dapat diartikan adanya perbedaan antara aturan kerja dengan perilaku sebagian karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi aktivitas operasional perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan pengumpulan data empiris yang diperoleh penulis dari PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa bahwa pada absensi 11 karyawan di periode 16 oktober hingga 25 November 2025 pada shif pagi menunjukkan ada sebanyak 8 karyawan atau 72,2% dari 11 karyawan tercatat pernah mengalami keterlambatan masuk kerja. Meskipun data tidak mewakili semua responden penelitian,

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

penulis memanfaatkan temuan tersebut sebagai indikasi awal adanya permasalahan kedisiplinan waktu yang relevan.

Tidak hanya disiplin kerja, motivasi kerja juga turut berkontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan. hasil wawancara juga dilakukan pada karyawan berbeda yang mengungkapkan bahwa perusahaan telah menghentikan pemberian insentif sejak tahun 2014. Tidak tersedianya insentif sebagai penghargaan atas kinerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan, khususnya bagi karyawan yang membutuhkan dorongan lebih untuk mencapai target. Perusahaan juga belum menyediakan pelatihan dan program pengembangan karier yang lebih baik. Minimnya upaya pengembangan tersebut dapat mengurangi komitmen pegawai dan menurunkan semangat kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami secara mendalam bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Penelitian ini penting dilakuan karena masih ditemukan berbagai permasalahan dilapangan seperti rendahnya kedisiplinan dan menurunnya motivasi akibat penghentian insentif serta terbatasnya program pengembangan karier. Selain memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam perumusan kebijakan SDM yang efektif, penelitian ini juga berkontribusi secara teoritis dengan mengisi kekosongan literatur pada sektor manufaktur yang selama ini jarang dikaji.

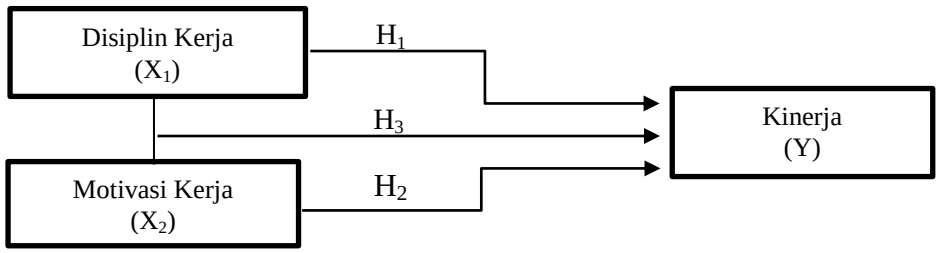
Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis tertarik meneliti "Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan, serta menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan produktifitas dan kualitas sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi yang beralamat di JL. Raya Tanjung Morawa KM. 11,5, Desa Ujung Serdang, Sumatera Utara 20362. Objek penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja sebagai variabel (X_1) dan motivasi kerja sebagai (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Populasi penelitian ini adalah 55 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan sampling jenuh (*cesus sampling*).Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara lansung pada responden yaitu karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa, dokomentasi data pendukung, dan angket (kuesioner) yang diberikan lansung ke lokasi dan karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Penelitian dengan menggunkan pengukuran skala likert. Teknik anaisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan Koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 20 for windows*.

Hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh antar tiga variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual digambarkan kerangka konseptual berbentuk diagram yang menghubungkan antar variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Menurut Sutha (2019: 250) Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Jika r hitung $\geq$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Kriteria dalam menentukan validitas adalah Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner dinyatakan valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Menurut Janna & Harianto (2021: 3) uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Menurut Sugiyono (2017:130) Instrumen dikatakan reliabel atau terpercaya jika nilai koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,6. (2) Instrumen dikatakan tidak reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya kurang dari 0,6.

Uji normalitas adalah suatu uji statistik yang dilakukan untuk menguji data yang diperoleh memiliki populasi distribusi normal atau tidak normal. Hutagaol (2025: 17) menyatakan pada penentuan normal atau tidaknya data dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (signifikansi). Apabila nilai sig. atau p-value lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai sig. kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Dalam menguji ada atau tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi maka dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika r squre = VIF > nilai 10, 00, maka H_0 diterima atau dengan kata lain terjadi multikolinearitas. Jika r squre = VIF < nilai 10, 00, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya. Jika titik-titik yang ada pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu dan terlihat menyebar secara acak mulai dari atas ataupun dari bawah garis nol pada sumbu Y, maka model regresi linier berganda dinyatakan bebas dari heteroskadetisitas. Sebaliknya, jika titik-titik yang ada pada scatterplot menunjukkan pola yang teratur, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi dilakukan Untuk menguji apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1) digunakan Uji autokorelasi. Analisis regresi melibatkan pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat hal ini berarti tidak ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya, (Hutagaol, 2025: 18).

Ghozali dan Kusumadewi (2023: 61) mengemukakan regresi berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel independen (biasanya dilambangkan sebagai X_1, X_2, X_3, dst.) terhadap satu variabel dependen (biasanya dilambangkan sebagai Y).

Analisis linier berganda yang digunakan penulis dalam penelitian ini dikarenakan melibatkan lebih dari satu variabel bebas (independen). Analisis linier berganda digunakan untuk menuji pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan, dimana hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2. Oleh karena itu, hubungan antar variabel tersebut dapat dirumuskan ke dalam model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Keterangan: Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan). a = Konstanta. b_1, b_2 = Koefisien Regresi. X_1 = Variabel Independen (Disiplin Kerja). X_2 = Variabel Independen (Motivasi Kerja). E = Standar Error.

Uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen scara parsial. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis penelitian ditolak yang berarti koefisien regresi tidak signifikan dan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis penelitian diterima yang menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan.

Pengujian F digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara simultan. Regresi dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dan tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

Uji determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil pengkuadratan koefesien kolerasi dan digunakan untuk menilai kemampuan variabel bebas dalam menerangkan pada variabel terikat. Koefesien determinasi menunjukkan presentase variasi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh satu atau lebih variabel independen (X_1, X_2 dan seterusnya) secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas yang dilakukan pada seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja dengan r Hitung lebih besar dari:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

No	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	.730**	0, 2609	Valid
		X1.2	.671**	0, 2609	Valid
		X1.3	.604**	0, 2609	Valid
		X1.4	.682**	0, 2609	Valid
		X1.5	.403**	0, 2609	Valid
		X1.6	.564**	0, 2609	Valid
		X1.7	.513**	0, 2609	Valid
		X1.8	.605**	0, 2609	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	.591**	0, 2609	Valid
		X2.2	.824**	0, 2609	Valid
		X2.3	.714**	0, 2609	Valid
		X2.4	.748**	0, 2609	Valid
		X2.5	.682**	0, 2609	Valid
3	Kinerja (Y)	Y1.1	.828**	0, 2609	Valid
		Y1.2	.852**	0, 2609	Valid
		Y1.3	.896**	0, 2609	Valid
		Y1.4	.873**	0, 2609	Valid
		Y1.5	.867**	0, 2609	Valid
		Y1.6	.876**	0, 2609	Valid

Tabel 3 dapat dilihat pada variabel disiplin kerja nilai r Hitung berkisar antara 0,403 hingga 0,730. Pada variabel motivasi 0,591 hingga 0,824 dan variabel kinerja berkisar antara 0,828 hingga 0,896. Maka dapat disimpulkan seluruh item dalam penelitian ini valid. Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner yang berfungsi sebagai indikatir dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kedalaman setiap item pernyataan dalam kuesioner. Instrumen dinyatkan reabel apabila jawaban responden menujukkan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach'sAlpha	Batasan	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,722	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,750	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0, 929	0,6	Reliabel

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnov yang diolah melalui bantuan program SPSS for Windows. Daddar pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari dua atau lebih kelompok populasi memiliki distribusi normal. Hasil normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

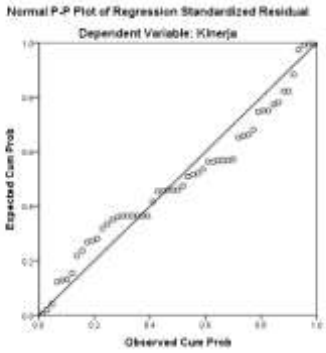
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

	Unstandardized Residual
N	55
Normal Parameters (Mean)	0E-7
Normal Parameters (Std. Deviation)	1.74861846
Most Extreme Differences (Absolute)	.135
Most Extreme Differences (Positive)	.135
Most Extreme Differences (Negative)	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z	1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)	.267

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari tabel 3 diatas diperoleh nilai 0,267 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi dan kinerja berdistribusi normal.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679



Gambar 2 P-Plot Uji Normalitas

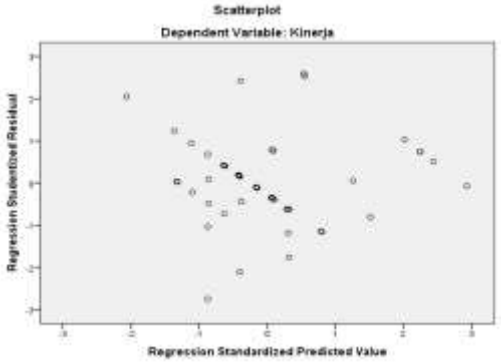
Grafik *normal probability plot* (P-Plot) menunjukkan bahwa data membentuk garis lurus sepanjang garis lurus sepanjang garis referensi tanpa adanya penyimbangan yang berarti. Selain itu, hinstogram juga tidak menunjukkan kecendrungan kemiringan ke arah kiri maupun ke arah kanan. Oleh karena itu, model regresi linier yang digunakan dinilai tepat untuk memprediksi peningkatan kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa dengan menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel bebas).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel indenpenden dalam model regresi. Untuk mendeteksinya, dapat didilakukan dengan melihat matreiks korelasi diantara variabel-variabel independen berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.102	3.558		.310	.758		
Disiplin Kerja	.462	.073	.620	6.329	.000	.910	1.098
Motivasi Kerja	.440	.167	.258	2.631	.011	.910	1.098

Berdasarkan tabel 4 uji multikolieritas menunjukkan nilai *tolerance* yaitu 0,910 > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu 1.098 <10. Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel independen.



Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di bagian atas maupun bagian bahwah angka nol (0) pada sumbu Y. Disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.289	2.524		.511	.612
Disiplin Kerja	-.018	.052	-.052	-.357	.723
Motivasi Kerja	.024	.118	.029	.200	.842

a. Dependent Variable: AbsRes

Selain hasil *scatterplot* tabel RES2 juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel >0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan semakin kuat tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi yang digunakan dapat digunakan untuk melanjutkan analisis

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

penelitian.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat hubungan antara kesalahan (error) pada satu periode dengan kesalahan periode sebelumnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, digunakan uji Durbin-Watson (DW). Dalam penentuan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji DW adalah sebagai berikut: Durbin–Watson = 1,842. dU< DW < 4-dU. dU = 1,6406 . 4 − dU = 2, 36

Tabel 6 Hasil Uji Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739	.546	.529	1.782	1.842

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 diatas nilai Durbin-Watson (DW) 1.843, hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai Durbin–Watson sebesar 1,842 berada di antara dU dan 4 − dU (1,6406 < 1, 842 < 2,36). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.102	3.558		0.310	0.758
	Disiplin Kerja	0.462	0.073	0.620	6.329	0.000
	Motivasi Kerja	0.440	0.167	0.258	2.631	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 diatas yang memiliki rumus Y = 1.1.02 + 0.462 X_1 0,440 X_2 maka dapat dibuat persamaan Nilai yaitu 1.1.02 menunjukkan bahwa apabila varibel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa tetap memiliki nilai tertentu. Nilai koefisien regresi disiplin kerja X_1 mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0, 462 yang berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Nilai koefisien regresi motivas kerja i X_2 mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0, 440 yang berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.102	3.558		0.310	0.758
	Disiplin Kerja	0.462	0.073	0.620	6.329	0.000
	Motivasi Kerja	0.440	0.167	0.258	2.631	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian uji t diatas diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6.329 > t_{tabel} 2.004 dengan tingkat signifikansi 0,000 <0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan. Variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.631> t_{tabel} 2.004 dengan tingkat signifikansi 0,011 <0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-bersama berpengaruh terhadap variabel terikat.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.631	2	99.316	31.278	0.000
	Residual	165.114	52	3.175		
	Total	363.745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 9 diatas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31.278 > dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,156 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefesien determinasi (R^2) berujuan untuk menjelaskan model variasi pada variabel dependen.

Tabel 5.20 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.739	0.546	0.529	1.782	

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 546 yang berarti bahwa 54,6% kinerja karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tnajung Morawa dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Sementara itu, 45,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda nilai varibel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja sebesar 0,462, maka hasil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6.329 > dari t_{tabel} 2,006 Dengan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05. Dengan demikian dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih teratur dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitial Farhan et al (2023) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael, Hasil yang serupa juga diperoleh dari hasil penelitian Rafika Rachmaniah (2022) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda nilai varibel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja sebesar 0,440, maka hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.631 > dari t_{tabel} 2.006 Dengan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05. Dengan demikian dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

Selanjutnya, hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan adanya dorongan internal maupun eksternal dalam bekerja, karyawan cenderung lebih aktif dan produktif dalam melaksanakan tugas yang diberikan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Hasil yang diperoleh senada menunjukkan Abdullah (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Exabb Energy Nusantara. Di perkuat dengan hasil penelitian Farhan (2023) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil uji T (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31.278 dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik serta didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akan lebih mampu menjalankan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan Aditya (2025) terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nun Jilbab Bandung. Selanjutnya hasil yang sama juga ditunjukkan hasil penelitian dari Eni Yuliawati & Nopi Oktavianti (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan PT. Rewash

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil uji menunjukkan secara persial disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin disiplin karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Demikian juga, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pemterbaruan (novelty) dari penelitian ini yaitu memilih subjek penelitian yang jarang diteliti untuk variabel disiplin, motivasi dan juga kinerja pada sektor industri manufaktur. Penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan variabel yang terbatas pada disiplin kerja dan motivasi kerja. Selain itu, penggunaan kuesioner memungkinkan adanya subjektivitas jawaban responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, menambahkan varaibel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, A., Noviyanti, I., Kristianti, L. S., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 8*(2), 473–480.

Aditya, D., Siddiq, A. M., & Hidayat, N. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nun Jilbab Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau, 13*(1), 214–222.

Ananda, F., Handaru, A. W., & Wiradendi, C. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. *Jurnal Global Ilmiah, 1*(1), 74–81.

Anitasari, E. Y., Fandiyanto, R., & Syahputra, H. (2025). Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan disiplin terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 2*(12), 2817–2839.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida, 9*(1), 72–83.

Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4*(2), 17–31.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.

Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0*. Yoga Pratama.

Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padegogik, 8*(2), 15–28.

Janna, N. M., & Harianto. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.*

Musyafa, N., & Susanto, N. (2025). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(1), 467–475.

Nainggolan, S., Zega, N., Marpaung, I., Nainggolan, J., & Siahaan, A. M. (2025). Manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja karyawan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, 4*(2), 2265–2270.

Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial, 9*(3), 351–368.

Shintia, W., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2025). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 4*(2), 648–663.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta.

Sulistyaningsih, E. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Bank "X" (Persero) Tbk*. Wade Print.

Suryaningrum, D. P., & Nurakhim, B. (2025). Pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja personel Polri pada Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) di Jakarta. *Journal MISSY (Management and Business Strategy), 6*(2), 314–325.

Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative.

Sutha, D. W. (2019). *Biostatistika*. Media Nusa Creative.

Syahaical, F. A., & Achmad, N. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT X Jakarta Pusat. *Jurnal Lentera Bisnis, 14*(1), 50–68.

Yusuf, M. A., & Suhada. (2025). Motivasi dalam organisasi: Pengertian, proses, teori, penerapan, dan hubungannya dengan kinerja. *Islah Tarbawi: Journal of Islamic Education and Learning, 1*(1), 1–11.