

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
di PT. Suryabumi Agrolanggeng**

Vika Lidya Sari¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Wita Farla³

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
vikalidyasari08@gmail.com¹, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id², witafarla@unsri.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT Suryabumi Agrolanggeng. This study uses a quantitative method with census techniques, where the entire population consisting of 132 employees of the Palm Oil Mill is used as respondents. The instrument used was in the form of a questionnaire, and the data were analyzed by multiple linear regression tests. The results of the study show that simultaneously or partially, work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Based on these results, it can be concluded that the higher the discipline and motivation of employees, the better the performance will be.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Suryabumi Agrolanggeng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sensus, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 132 karyawan Pabrik Kelapa Sawit dijadikan responden. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, dan data dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin dan motivasi karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen vital yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor pelengkap, tetapi sebagai aset strategis yang mempengaruhi pencapaian jangka panjang perusahaan. Salah satu perusahaan agribisnis nasional yang mengandalkan kualitas sumber daya manusia dalam operasionalnya adalah PT. Suryabumi Agrolanggeng. Perusahaan ini bergerak di bidang budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan beroperasi di 15 desa di tiga kecamatan, yaitu Benakat, Gunung Megang, dan Talang Ubi, yang secara administratif mencakup wilayah Kabupaten Muara Enim dan Kabupaten PALI, Provinsi Sumatera Selatan.

Sebagai perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), PT. Suryabumi Agrolanggen mempekerjakan lebih dari seratus tenaga kerja yang tersebar dalam berbagai divisi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan serius terkait penurunan kualitas kinerja karyawan. Data internal menunjukkan bahwa persentase karyawan dengan kinerja “Sangat Baik” menurun dari 34,7% pada tahun 2019 menjadi hanya 20,4% pada tahun 2023. Sementara itu, kategori “Baik” juga mengalami penurunan dari 20,1% menjadi 15,1% pada periode yang sama. Di sisi lain, jumlah karyawan dengan kinerja kategori “Cukup” mengalami peningkatan signifikan, dari 17,7% menjadi 58,3%. (Tabel 1).

Tabel 1. Laporan Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggen

No	Predikat	Jumlah Karyawan									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		(orang)	(%)	(orang)	(%)	(orang)	(%)	(orang)	(%)	(orang)	(%)
1	Sangat Baik	49	34,7	31	22,3	35	22,2	30	22,9	27	20,4
2	Baik	58	20,1	44	31,6	38	24,2	33	25,1	20	15,1
3	Cukup	25	17,7	61	43,8	51	32,4	62	47,3	77	58,3
4	Kurang	9	6,3	3	2,1	5	3,1	6	4,5	8	6
5	Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	141	100	139	100	157	100	131	100	132	100

Sumber: Data Internal PT. Suryabumi Agrolanggen

Penurunan ini tidak hanya menjadi indikator berkurangnya produktivitas, tetapi juga mencerminkan adanya permasalahan dalam manajemen perilaku kerja, khususnya terkait dengan aspek kedisiplinan dan motivasi. Selain itu, laporan absensi menunjukkan bahwa angka ketidakhadiran tanpa keterangan meningkat dari 33,5% pada tahun 2023 menjadi 43,9% pada tahun 2024, sedangkan keterlambatan meningkat dari 29% menjadi 32,5% dalam kurun waktu yang sama (Tabel 2). Fenomena ini menandakan adanya degradasi disiplin kerja yang dapat berimplikasi serius terhadap kelancaran operasional perusahaan.

Tabel 2. Data Ketidakhadiran tanpa Keterangan Pabrik Kelapa Sawit PT Suryabumi Agrolanggen yang Tercatat Selama Tahun 2023-2024

Kategori	Tahun			
	2023 (orang)	%	2024 (orang)	%
Terlambat	38	29	43	32,5
Tidak hadir tanpa keterangan	44	33,5	58	43,9
Total	82	62,5	101	76,5

Jumlah Karyawan	131	100	132	100
-----------------	-----	-----	-----	-----

Sumber: Data Internal PT. Suryabumi Agrolanggen 2023-2024

Disiplin kerja adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja. Menurunnya tingkat disiplin dapat memicu keterlambatan produksi, konflik antar karyawan, dan meningkatnya beban kerja tidak merata. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya komitmen, meningkatnya *turnover*, dan berkurangnya inovasi kerja.

Dalam konteks ini, pendekatan teoretis menggunakan Goal Setting Theory (Locke, E. A., & Latham, 2002) menjadi relevan. Teori perilaku dan kinerja individu sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan kerja, tingkat tantangan, serta umpan balik yang diterima. Dengan demikian, baik disiplin kerja maupun motivasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggen secara simultan maupun parsial, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Goal Setting

Teori *Goal Setting* atau teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham yang menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, jika diterima oleh individu dan disertai umpan balik, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang samar atau terlalu mudah (Locke & Latham, 1990). Menurut teori ini, perilaku individu dalam bekerja dipengaruhi oleh sejauh mana mereka memiliki tujuan kerja yang jelas, terukur, dan realistis, serta sejauh mana mereka termotivasi untuk mencapainya.

Dalam konteks organisasi, penetapan tujuan yang terstruktur dapat meningkatkan fokus, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Tujuan yang menantang mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan terbaiknya dan meningkatkan keterlibatan kerja. Di sisi lain, keberadaan motivasi yang tinggi memperkuat komitmen individu terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Aplikasi teori ini relevan dengan penelitian ini, di mana disiplin kerja berperan dalam membentuk konsistensi perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, sementara motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, *Goal Setting Theory* menjadi kerangka teoritis yang tepat untuk menjelaskan bagaimana kedisiplinan dan motivasi

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja formal seperti PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan komitmen individu terhadap peraturan dan standar yang berlaku dalam organisasi. (Sinambela, 2016) mendefinisikan disiplin sebagai kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja mencakup dimensi seperti kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan etika profesional.

Afandi (2018) membedakan disiplin kerja menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Disiplin preventif – mencegah pelanggaran sebelum terjadi.
2. Disiplin korektif – memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan.
3. Disiplin progresif – memberikan hukuman yang meningkat secara bertahap sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keteladanan pimpinan, kepastian hukum, pengawasan, dan konsistensi penerapan aturan (Syamsuddin et al., 2021). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang stabil, tepat waktu, dan berkualitas.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Menurut Maslow dalam teorinya tentang hierarki kebutuhan, motivasi terdiri dari lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Suryani & FoEh, 2018).

Motivasi kerja dibagi menjadi dua kategori:

1. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu seperti rasa puas, tanggung jawab, atau makna kerja itu sendiri.
2. Motivasi ekstrinsik, yang berasal dari luar individu seperti gaji, bonus, promosi, dan pengakuan.

Menurut Afandi (2018), motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan moral, efisiensi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan. Faktor yang memengaruhi motivasi antara lain kepemimpinan, sistem penghargaan, kondisi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

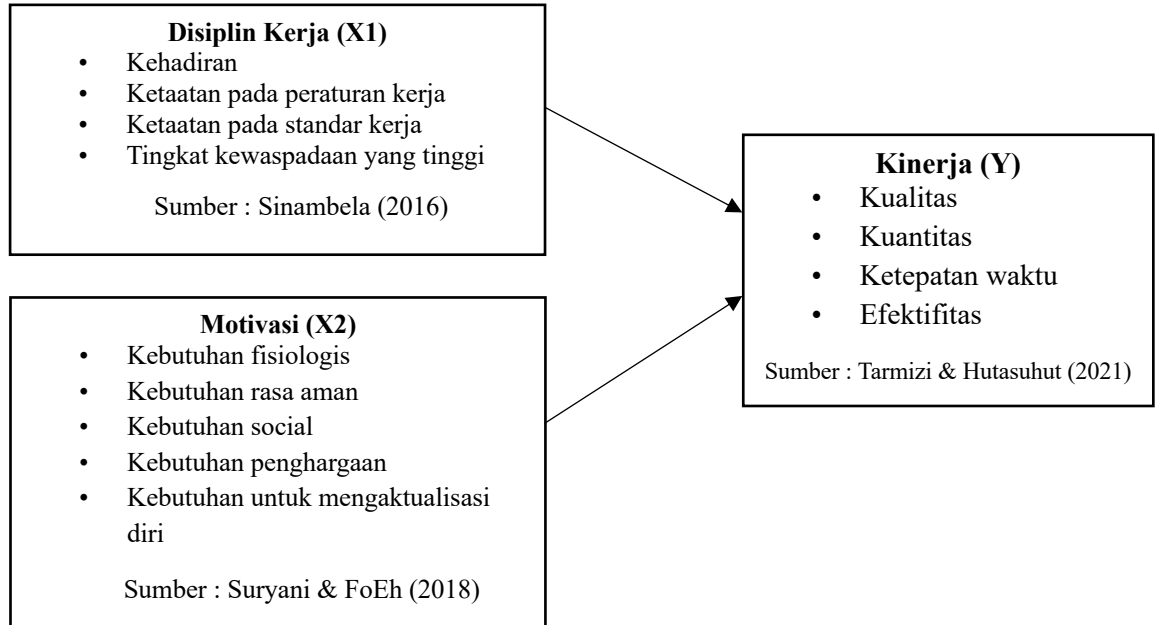
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu periode waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Fahmi, 2018).

(Sinambela, 2016) menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur melalui dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

(Tarmizi & Hutasuhut, 2021) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Evaluasi kinerja yang objektif penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pemberian penghargaan, dan pengambilan keputusan manajerial.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng.

Populasi, Sampel, dan, Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pendekatan ini digunakan karena sesuai untuk mengukur pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur melalui data numerik parsial.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Suryabumi Agrolanggeng. Karena jumlah populasi tergolong kecil dan masih dapat dijangkau seluruhnya, maka digunakan teknik sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memberikan gambaran yang lebih akurat dan menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”, yang dirancang untuk mengukur sejauh mana persepsi responden terhadap disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.

Sebelum dilakukan analisis, dilakukan uji validitas untuk mengetahui keabsahan item pernyataan, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi instrumen pengukuran. Setelah instrumen dinyatakan layak, data dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama dan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selain itu, untuk memastikan kelayakan model, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Teknik uji hipotesis yang digunakan meliputi uji F untuk melihat pengaruh simultan, dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial. Koefisien determinasi juga digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda, setelah data dinyatakan valid, reliabel, dan memenuhi uji asumsi klasik. Berikut adalah hasil uji regresi terhadap kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS 30, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,328 + 0,571X_1 + 0,224X_2$$

Artinya:

- Nilai konstanta sebesar 5,328 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 5,328.
- Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,571, artinya setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,571 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,224, artinya setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,224 unit.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			F	Sig.
		df	Mean Square			
1 Regression	9723.263	2	4861.632	207.503	<.001 ^b	
Residual	3022.373	129	23.429			
Total	12745.636	131				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 204,449 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized		Standardized	t	
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.247	2.137		2.923	.004	
Disiplin Kerja	.503	.052	.500	9.752	<.001	
Motivasi	.398	.041	.493	9.621	<.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Dominan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9,752 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,656) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Begitu juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 4,426 dan signifikansi 0,001. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial keduanya berpengaruh terhadap kinerja, namun disiplin kerja lebih dominan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,764	0,759

Sumber: Data Diolah, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,759 berarti bahwa 75,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi. Sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 9,752 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,571 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja—seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas—maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Sinambela, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap target kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu terus menanamkan nilai-nilai disiplin, baik melalui keteladanan pimpinan, pengawasan, maupun sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 4,426 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,224 menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar dalam mendorong peningkatan kinerja kerja, meskipun tidak sebesar disiplin kerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong internal dan eksternal bagi karyawan untuk menjalankan tugas dengan semangat dan inisiatif yang tinggi. Motivasi intrinsik seperti kepuasan terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab, dan dorongan untuk berprestasi, maupun motivasi ekstrinsik seperti insentif dan penghargaan, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hasil ini mendukung teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg, serta selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Wahdatun Aulia et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap pencapaian target dan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Sinambela, L. P. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94.
<https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
<https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>