
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UNIT KEBUN AIR BATU PT PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) IV REGIONAL II ASAHAN**

Elfitri Novita Nasution,¹ Natalia Sihambing,² Lampola Sitorus³

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas HKBP Nommensen Medan

elfitri.novita@student.uhn.ac.id¹, nataliasihombing@uhn.ac.id²,
lampolasittorus@uhn.ac.id³

ABSTRACT: This study aims to determine and explain the influence of Discipline and Competence on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu Asahan. The population in this study was 562 employees of PT Perkebunan Nusantara IV. The sampling technique used was the Slovin formula, with 85 employees. This type of research is quantitative. Data collection techniques used primary and secondary data. The data analysis methods used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test) and simultaneous testing (f-test), and the coefficient of determination (R²) test using SPSS. The results of the multiple linear regression analysis indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee competence. Employee competence has a significant effect on employee performance, and work discipline and competence have a significant effect on employee entrepreneurial performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu Asahan at a significance level of 5%. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.507, greater than the t-table value of 1.99006, and a significance value of 0.000 < 0.05. Competence also has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.905, greater than the t-table value of 1.99006, and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, work discipline and competence have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a calculated F-value of 24.971, greater than the F-table value of 3.11, and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R²) of 37.95% indicates that work discipline and competence explain 37.95% of the variation in employee performance, while the remaining 62.1% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Work Discipline, Competence, Employee Performance

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu Asahan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV sebanyak 562 orang. teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu

sebanyak 85 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang di gunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara parsial (uji -t) dan uji simultan (uji - f) dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan berwirausaha di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu Asahan pada taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,507 lebih besar dari t tabel 1,99006 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,905 lebih besar dari t tabel 1,99006 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 24,971 lebih besar dari F tabel 3,11 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 37,95% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 37,95%, sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan yang optimal.

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam seluruh aspek operasionalnya. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan, pencapaian target, serta peningkatan

daya saing. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Selain itu, kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai target kerja, baik dari segi proses maupun hasil kerja, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, di perlukan faktor yang kuat, yaitu diantaranya disiplin kerja dan kompetensi karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, penggunaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. tanpa adanya disiplin kerja, aktivitas operasional perusahaan dapat terganggu dan target yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai.

Selain disiplin kerja, kompetensi karyawan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal .(Nofiar et al., 2021) Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi .

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien, memahami tugas dengan baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kompetensi yang baik juga memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja serta perkembangan teknologi yang semakin pesat. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan kesalahan kerja, keterlambatan, penyelesaian tugas, serta menurunnya kualitas hasil kerja.

Dalam konteks organisasi, kompetensi karyawan menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Karyawan yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, tetapi juga mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan, serta pengalaman kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Kebun dan Pabrik Air Batu merupakan salah satu unit usaha yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit dengan skala produksi yang besar. Aktivitas operasional perusahaan melibatkan ratusan karyawan yang tersebar di sektor kebun dan pabrik dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda. Karyawan memiliki latar belakang pendidikan, usia, masa kerja, serta jenis pekerjaan yang beragam, sehingga menuntut kemampuan kerja yang tinggi, kedisiplinan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta penguasaan keterampilan teknis sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Dalam kegiatan operasional sehari-hari, pencapaian target produksi dan kualitas hasil olahan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan bahan baku dan kondisi mesin, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor kunci dalam menjaga kelancaran proses produksi, efisiensi kerja, serta pencapaian target perusahaan. Namun, berdasarkan pengamatan awal di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun dan Pabrik Air Batu, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan.

Sebagai unit kerja operasional lapangan, Unit Kebun Air Batu menghadapi berbagai tantangan, seperti tuntutan produktivitas yang tinggi, kondisi kerja yang dinamis, serta penerapan standar operasional prosedur yang ketat. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat indikasi permasalahan seperti keterlambatan kehadiran, kurang optimalnya pemanfaatan waktu kerja, serta perbedaan tingkat keterampilan dan pengalaman antar karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kerja serta pencapaian target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan.

Tabel 1.1 Tabel jumlah karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	<i>Afdeling I-IX</i>	342
2	Administrasi	139
3	Tanaman	39
4	Quality Assurance	18
5	Teknik	24
Total Karyawan		562

Sumber : *databases karyawan tahun 2025*

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan ?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan ?
3. Apakah disiplin kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II kebun Air Batu Asahan .
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regiona II Kebun Air Batu Asahan.

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) dalam jurnal muhammad "Kedisiplinan berarti kesadaran dan kemauan karyawan untuk mengikuti semua peraturan dan norma di instansi pemerintahan. Menurut (Mangkunegara, 2017), disiplin adalah upaya manajemen untuk menguatkan aturan-aturan organisasi." Disiplin kerja merupakan sikap yang mencakup penghormatan, menghargai, ketaatan, terhadap segala peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesadaran, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam menaati seluruh peraturan dan norma organisasi, serta kesiapan menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran. Disiplin kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencerminkan komitmen moral dan profesional karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Anisa, n.d.) berikut merupakan indikator kedisiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan .
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan , yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran berkerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan .
5. Tanggung jawab , yaitu kesediaan karyawan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Fadhillah et al., 2023). sedangkan (Wibowo, 2024) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Sedarmayanti, 2021) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Menurut (Edison et al., 2018) menjelaskan 3 dimensi kompetensi untuk memenuhi unsur kompetensi yaitu :

- a. Pengetahuan (Knowledge)
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan- pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan yang di tangannya.
- b. Keahlian (skill)
Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap (Attitude)
Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah & sopan) dalam bertindak . sikap ini tidak bisa di pisahkan dari tugas Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Indikator Kompetensi

Menurut Kamil , (2010:107) menyatakan bahwa indicator kompetensi meliputi :

1. Kedisiplinan
2. Kerja sama

3. Ketaatan
4. Kehadiran

Kinerja karyawan

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam organisasi serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya (Budiana et al., 2021).

Dari pendapat para ahli kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja tersebut diperoleh melalui suatu proses kerja yang berlangsung dalam periode serta berorientasi pada pencapaian tujuan.

Berikut beberapa dimensi kinerja karyawan

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Displin kinerja
4. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di unit Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan.
 H_1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan.
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- H_0 : Kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Kebun Air batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Kebun Air Batu Asahan.
- H_1 : Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
- H_0 : Disiplin kerja dan kompetensi karyawan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan.
- H_1 : Disiplin kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Air Batu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan .

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif/kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menganalisis pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara IV.

Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui:

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
- Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II unit Kebun Air Batu , dengan Proses waktu dilakukan dengan waktu yang akan di tentukan .

Populasi

Menurut Siagian, 2021), populasi merupakan keseluruhan objek atau kelompok dalam penelitian yang menjadi fokus untuk dianalisis. Dalam praktiknya, peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut agar lebih mudah memahami dan menggambarkan fenomena atau kondisi yang sebenarnya. Dalam

penelitian yang menjadi populasi adalah karyawan PTPN IV Regional II sebanyak 562 karyawan .

Sampel

Menurut (Arikunto, 2013) mengatakan bahwa sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek-aspeknya, untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara lebih objektif”.

Apabila jumlah populasi besar, maka penentuan sampel dilakukan menggunakan

Rumus Slovin.

Jenis Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data merupakan cara atau prosedur yang akan digunakan untuk meneliti agar dapat memperoleh data yang akan dibutuhkan dalam penelitian . teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua yaitu :

Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu. Teknik pengumpulan data primer dilakukan oleh peneliti pada umumnya untuk di pengaruhi oleh rumusan permasalahan data primer merupakan data yang peroleh secara langsung oleh peneliti dari responden atau subjek penelitian yang melalui proses pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

1. Kuesioner.

Kuesioner merupakan data dengan cara menggunakan pernyataan – pernyataan melalui daftar pertanyaan yang akan dijawab atau diisi oleh responden yang menjadi sampel.

Menurut Siagian (2021:20), kuesioner adalah sebagai alat pengumpulan data primer yang tergolong efisien dibandingkan dengan metode observasi dan wawancara. Proses pengumpulan data melalui kuesioner relative mudah karena dapat dilakukan oleh satu orang tenaga lapangan ,meskipun pelaksanaannya tetap bergantung pada jumlah reponden dan batas waktu yang ditetapkan oleh peneliti.

Data Skunder

Menurut (Siagian, 2021) yaitu yang diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, laporan, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Analisi Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu acuan dalam menentukan ketetapan variabel penelitian. Uji validitas juga disebut sebagai uji kelengkapan dakam penelitian.dalam penelitian

ini teknik dalam pengujian adalah melakukan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-butir pertanyaan dalam skor yaitu :

1. $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka dikatakan valid
2. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dikatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrument) data penelitian yang dapat di percaya kelengkapan nya sehingga menghasilkan data yang benar – benar relavan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden berdasarkan instrument penelitian . dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Dengan kriteria yaitu:

1. Jika *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Siagian (2021:23), uji klasik merupakan serangkaian pengujian terhadap data penelitian untuk memastikan bahwa data tersebut memenuhi syarat dasar dalam analisis linear. Tujuannya adalah agar hasil penelitian menjadi valid serta dapat di generalisasikan.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Multikolinieritas diukur melalui nilai tolerance dan varian inflation (VIF) Jika:

1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance lebih besar $< 0,10$ maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dan regresi. Uji heterosdastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada periode pengamatan pada periode pengamatan lainnya. Tujuan heterosdastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual. Dasar Pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Glekser sebagai berikut:

1. Jika signifikansi (sig) lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikasi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda menurut (Siagian, 2021) analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan

untuk melihat hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam hubungan linear tersebut, nilai variabel Y dipengaruhi oleh nilai variabel X.

Regresi linear berganda dapat di hitung dengan persamaan matematika yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompetensi Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

e = Error

dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hasil analisis berupa koefisien regresi digunakan untuk mengetahui arah dan tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, nilai uji t dan tingkat signifikansi digunakan untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Uji Signifikan Parsial (Uji t).

Uji -t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing- masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri variabel terhap variabel terkait . untuk melihat pengaruh dari X terhadap Y dilakukan uji-t. Berikut yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ signifikan 95% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya, jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan di unit kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan.

2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ signifikan = 95% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya, kompetensi karyawan tidak berpengaruh secara signifikan di unit Air Batu PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan

Kinerja Karyawan:

1. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ signifikan = 95% maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Artinya, kinerja karyawan berpengaruh di unit Air Batu PT Perkebunan Nusantara IV regional II Asahan .

2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ signifikan = 95% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya, kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan di unit Air Batu PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif secara signifikan secara bersama antar variabel independen (X1), (X2) Terhadap variabel dependen (Y). Ada beberapa langkah dalam untuk mengetahui pengaruh variabel sebagai berikut :

Disiplin kerja X1

1. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ (signifikan=95%) H_0 maka ditolak dan H_1 diterima.

Artinya, jika disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ (signifikan = 95%) maka H_0 diterima dan ditolak.

Artinya, jika disiplin kerja dan kompetensi karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN) Unit Kebun Air Batu Regional II Asahan.

PT Perkebunan Nusantara IV (persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan , provinsi Sumatra Utara . pada umumnya perusahaan – perusahaan perkebunan di Sumatra Utara memiliki sejarah panjang sejak zaman Belanda. Pada awal keberadaan perkebunan ini merupakan milik maskapai Belanda yang dinasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa perubahan organisasi sebelum akhirnya Perkebunan Nusantara IV (Persero) pada tahun 1985 sesuai Undang – undang Nomor 86 tahun 1958 , perusahaan – perusahaan swasta asing (Belanda) seperti HVA dan RCMA dinasionalisasikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dan PT kemudian dilebur menjadi perusahaan Milik Pemerintah melalui peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1994. Selanjutnya pada tahun 1967 pemerintah melakukan pengelompokan menjadi Perusahaan Terbatas Persero , dengan nama resmi PT Perkebunan I s.d. IX (Persero) . pada tahun 1994 PTP IV, VII , dan VIII di gabung dalam kelompok PTP sumut – III , kemudian berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 9

Tahun 1996 semua PTP yang ada di Indonesia di kelompokkan kembali melalui penggabungan dan pemisahan proyek proyek yang melahirkan PT Perkebunan Nusantara (PTPN –I s.d. PTPN-XIV) . terhitung sejak 11 maret 1996 , gabungan PTP IV, VII, dan VIII diberi nama PT Perkebunan Nusantara (Persero) , yang kini berkantor pusat di Jalan Letjend Soeprapto Nomor 2 Medan .

PT Perebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering di sebut Plamco merupakan Sbholding PT Perkebunan Nusantara III (persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PTPN V, IV , dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas bertahan , serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV . secara efektif tergabung pada tanggal 1 desemper 2023 tertuang di dalam akta penggabungan Nomor 01 01 Desember 2023 yang dibuat di hadapan Nanda Fauz Iwan, SH.,M.Kn., Notaris di Jakarta selatan dan telah mendapatkan bukti penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan berdasarkan Surat dan telah mendapatkan bukti penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan berdasarkan surat Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 desember 2023 perihal pemerintah pemberitahuan penggabungan perseroan PT Perkebunan Nusantara IV.

PT Perkebunan Nusantara IV mempunyai perubahan anggaran dasar perseroan telah dinyatakan dalam akta nomor 02 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Irwan., SH., M., K., Notaris di Jakarta selatan dan telah mendapat persetujuan dari Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU – 0074926. AH. 01.02. tahun 2023 tanggal 01 Desember 2023 tentang persetujuan perubahan anggaran dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV serta pemberituannya telah di terima oleh Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan keputusan Nomor AHU-0076469.AH.01.02. Tahun 2023 tanggal 07 Desember 2023 tentang Pesetujuan perubahan anggaran dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV.

PT Perkebunan Nusantara IV mengelola areal kelapa sawit tertanam seluas 434.597 Ha sebagai komiditas terbesar selanjutnya berturut –turut karet seluas 46.534 Ha , the 6.255 Ha dan kopi 501 Ha. Untuk pabrik pengolahan PT Perkebunan Nusantra IV mengelola bahan bakunya di fasilitas milik sendiri yang terdiri dari 54 fasilitas pabrik kelapa sawit . 12 pabrik karet. 4 pabrik teh .

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34179873
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,065
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,030 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 1 Menunjukkan nilai asymp.sig.(2-tailed) atau nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,30, Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal karena $0,30 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari Varian Inflation(VIF) dan nilai tolerance. Jika Nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dan beitu sebaliknya. Berikut merupakan hasil dari pengujian.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,686	1,985		2,361	,021		
	DISIPLIN KERJA	,327	,073	,395	4,507	,000	,988	1,012
	KOMPETENSI	,435	,074	,517	5,905	,000	,988	1,012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada tabel 4.32 diatas, maka dapat diketahui nilai VIF dan Tolerance disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastistitas

Uji Heteroskedastistas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastistas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan

yang harus terpenuhi dalam model regresi merupakan tidak adanya gejala Heteroskedastisitas.

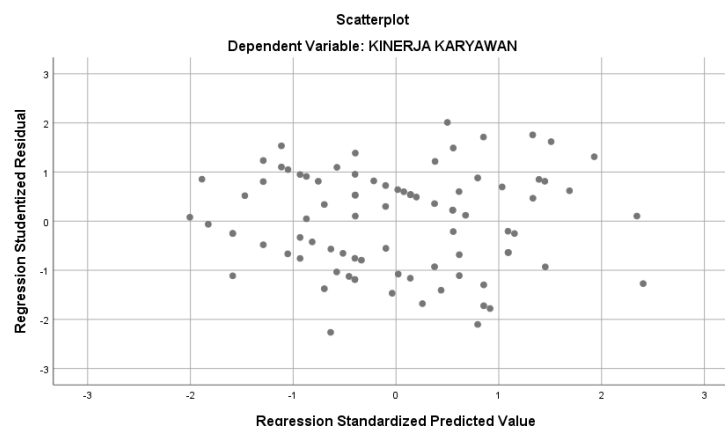
Heteroskedastisitas dapat digunakan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dari grafik sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (X Prediksi- Y sesungguhnya) maka dapat dilihat jika :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

Jika Heteroskedastisitas dengan scatterplot dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut :

Gambar 1

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Pada penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Scatter Plot yang dapat dilihat bahwa titik-titik data diatas adalah menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Berdasarkan hasil data diatas, dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tahapan pengujian analisis Regresi Linear Berganda pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis data metode Regresi Linear Berganda (*Multi Linear Regression*). Pengujian ini bertujuan untuk menguji ketergantungan variabel terkait dengan variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 3

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,686	1,985		2,361	,021
	DISIPLIN KERJA	,327	,073	,395	4,507	,000
	KOMPETENSI	,435	,074	,517	5,905	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda pada penelitian dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,686 + 0,327 X_1 + 0,435 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 4,686 yang berarti bahwa jika variabel bebas (Disiplin Kerja, Kompetensi) dianggap 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 4,686.
2. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,327 yang artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat pada 0,327.
3. Koefisien Regresi variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,435 yang artinya apabila variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,435.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Besarnya t_{tabel} adalah $t = (a/2, n-k-1) t(0,05 / 2, 85 - 4 - 1) = t(0,025, 80) = 1.99006$

Dengan keterangan sebagai berikut :

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel.

Tabel 4

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,686	1,985		2,361	,021
	DISIPLIN KERJA	,327	,073	,395	4,507	,000
	KOMPETENSI	,435	,074	,517	5,905	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS(2025)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis untuk variabel Disiplin Kerja (X1)
 Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 4,507 dimana nilai tersebut $> t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.99006 dan nilai signifikan variabel Disiplin Kerja adalah $0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Uji Hipotesis untuk Variabel Kompetensi (X2)
 Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 5,905 dimana nilai tersebut $> t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.99006 dan nilai signifikan variabel Kompetensi adalah $0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel dependen bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini disebut dengan istilah kelayakan model. Ketentuan yang berlaku pada uji simultan ini sebagai berikut :

1. Apabila signifikan $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $> 0,05$ dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian secara simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,566	2	140,283	24,971	,000 ^b
	Residual	460,658	82	5,618		
	Total	741,224	84			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS(2025)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 24,971 dimana nilai ini lebih besar dari tabel F tabel 3,11 (dari perhitungan $df1=k-1(3-1)=2$ dan $df2 n-k (85-3)=82$, diperoleh F tabel 3,11. Ini berarti ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) $24,971 > 3,11$. Selain itu, nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil Uji F maka H_1 diterima H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja, Kompetensi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di Unit Kebun Air Batu PT perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional II Asahan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel independent. Nilai yang digunakan pada uji koefisien determinasi adalah antar 0 dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent menjelaskan variabel independent terbatas dan sebaliknya. Uji Koefisien Determinasi dilakukan kuat apabila nilainya lebih besar dari 0,5. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,379	,363	2,370

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS(2025)

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dengan menggunakan *R Square* adalah 0,379. Yang artinya bahwa, kemampuan variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan di Unit Kebun Air Batu (PTPN) IV Regional II Asahan sebesar 37,9% dan sisanya 62,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi responden terhadap variabel – variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi masing- masing variabel. hasil dari penelitian ini memperoleh bahwa dua variabel independent yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air batu Asahan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara di Unit Kebun Air Batu Asahan

Disiplin adalah upaya manajemen untuk menguatkan aturan-aturan organisasi." Disiplin kerja merupakan sikap yang mencakup penghormatan, menghargai, ketaatan, terhadap segala peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya.

Berdasarkan hasil pengolahan uji t hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t tabel yaitu 4,507 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99006 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih

kecil dari pada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan.

Hasil dari penelitian ini di dukung oleh (Robbins et al., 2019)(Fadhillah et al., 2023) Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Dengan demikian, Penelitian ini memperkuat bukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu Asahan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan uji t hubungan antara variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t tabel yaitu, 5,905 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99006 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan.

(Hutasuhut ,2016) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). penelitian ini relevan karena sama – sama meneliti kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV.

Dengan demikian, Penelitian ini memperkuat bukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu Asahan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh 0,435, Disiplin Kerja 0,327 hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang paling menentukan dalam kinerja karyawan di Unit Kebun Air batu PT Perkebunan Nusantara IV regional II Asahan.

Berdasarkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,379 menunjukan bahwa 37,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan sisanya sebesar 62,1% dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

Dengan demikian , penelitian memperkuat bukti bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi sangat efektif dalam mendorong kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan di Unit Kebun Air Baru PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan. Berdasarkan pengujian menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin Kerja terbukti memberikan kontribusi yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,507 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99006 atau signifikan $X1=0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$. Hal ini menunjukkan $H1$ diterima $H0$ ditolak.
2. Kompetensi Karyawan menunjukkan signifikan dalam mencakup gabungan dari keterampilan dan pengetahuan individu untuk menunjukkan sikap kerja dalam merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja, semakin banyak kompetensi yang dimiliki semakin banyak meningkat kinerja. variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Kebun Air Batu PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan. Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 5,905, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,99006 atau signifikan $X2= 0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, Hal ini menunjukkan $H1$ diterima dan $H0$ ditolak.
3. Secara Simultan Disiplin kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Kebun Air batu PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Asahan. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($24,971 > 3,11$) atau signifikan $X1, X2 = 0,000$ yang artinya $H1$ diterima dan $H0$ ditolak. Kemampuan variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen yakni 37,95% dan sisanya 62,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Air Batu Asahan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih efektif, penegakan aturan secara konsisten, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan,

sertifikasi, maupun pengembangan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar karyawan mampu bekerja secara lebih efektif, efisien, dan produktif.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan, menjaga ketepatan waktu, serta melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, karyawan juga perlu terus mengembangkan kompetensi melalui kemauan untuk belajar, mengikuti pelatihan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih optimal.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar serta menggunakan metode penelitian lain, seperti metode kualitatif atau mixed methods, sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem, 423–432.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Fadhillah, A., Aditi, B., & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(2), 300–311.
- Hasibuan. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670.

Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial ...*, 1(1), 43–53.

Mangkunegara. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 1–9.

Sedarmayanti. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.

Sirait, R. M., & Munthe, K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 151–163.

Wibowo. (2024). The Role of Individual Competence on Employee Performance at PT Berkah Lifting Machinery Industry (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82–93.

Buku :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara; . (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* . Bandung : Remaja Rosdakarya

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (PT.Asdi Mahasatya (15th ed.). PT.Rineka Cipta.

Anisa, N. N. (n.d.). *Faktor Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan* (A. I. Sastra (ed.); I). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Hasil kerja secara kualitas. *Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*.

Nofiar, Maswarni, & Susanti, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang*.

Robbins (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.

Robbins, Kumar, V., Abbas, A. K., Aster, J. C., Francisca, M., & Saraswati, M.

(2019). *Buku Ajar Patologi Robbins* (X).

Siagian, N. (2021). *Statistika Dasar Konseptualisasi dan Aplikasi* (F. H. A. Putro, T. Setiawan, & S. A. Hasanudin (eds.); I). Kultura Digital Media.