

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN PADA PT HERFINTA FARM AND PLANTATION

Khairani Andini Daulay, Andri Soemitra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: khairaniandinidaulay02@gmail.com, andrisoemitra@uisu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Herfinta Farm and Plantation. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis, proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, studi pustaka, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa masalah disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang lainnya saling berhubungan. Dari SWOT anallisa yang digunakan, masalah disiplin kerja di Perusahaan PT Herfinta farm and Plantation menunjukkan pada kuadran ke satu yang artinya kuat dan berpeluang, taktik yang harus dilakukan yaitu progresif untuk meningkatkan kinerja, dari hasil Analisa disiplin kerja dan motivasi kerja ditemukan bahwa proses terbentuknya SDM yang unggul sangat ditentukan oleh berbagai komponen dan kompetensi. Dari perspektif penelitian meningkatkan kinerja tidak hanya dari karyawan saja, namun dari pihak pemimpin harus ikut serta memberikan motivasi agar karyawan mau disiplin dan meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan - peraturan tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacuan-kekacuan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota -anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Edy Sutrisno, 2009).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumberdaya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermuara dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan ini kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja pegawai.

Untuk mengatasi persaingan yang terjadi saat ini perusahaan harus mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam periode yang sudah ditentukan. Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berhasil atau tidak karyawan tergantung pada apa yang telah diusahakan selama pada masa proses tugas itu berlangsung. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam waktu yang ditentukan untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, namun pada kenyataannya pada fenomena yang terjadi masih belum optimalnya tanggung jawab yang diemban, dan menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Disiplin adalah dapat menjalankan segala peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tuntutan untuk menjadi karyawan yang berkualitas merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tentu perusahaan harus bisa melewati tantangan yang dihadapi serta harus memecahkan tantangan itu dengan melalui pelaksanaan disiplin kerja. Dengan disiplin kerja, karyawan diharapkan agar mampu menjaga komitmen untuk selalu bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan untuk meminimalisir dari pada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, tentunya kinerja pun akan semakin meningkat. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2009). Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya.

Penelitian ini bertujuan membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja staff keuangan Perusahaan PT Herfinta Farm and Plantation yang beralamat di JL . Kapten Maulana Lubis, Medan. Alasan yang mendasari penelitian memilih judul tersebut adalah karena dari saat kegiatan magang dilakukan peneliti mendapatkan informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Pada fenomena disiplin kerja yang peneliti temukan adalah masih kurangnya ketegasan pemimpin untuk memberikan sanksi kepada para pelanggar yang masih melanggar aturan, seperti karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan oleh kantor. Sementara itu disiplin kerja adalah faktor penting di dalam suatu perusahaan untuk menegakkan peraturan, peraturan sangat diperlukan dalam menciptakan tata tertib di dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan tujuan akan mudah dicapai. Bahwa dengan adanya disiplin dan motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mendorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pelaksanaan pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman yang telah ditetapkan sehingga mampu mendongkrak pencapaian prestasi secara optimal.

Mengingat pentingnya permasalahan kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas, berdasarkan pengamatan penulis dilokasi penelitian pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan, terlihat adanya beberapa fakta permasalahan berdasarkan tentang kinerja karyawan, antara lain: 1) Kinerja para karyawan belum efektif karena tidak semua karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik; 2) Ketepatan waktu para

karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai sehingga menurunnya kinerja karyawan; 3) Masih ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan; 4) Kurangnya kinerja yang dimiliki sebagian karyawan dipengaruhi dari perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan pada Pada Perusahaan PT Herfinta Farm and Plantation”.

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai dan Sagala (2010:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesimpulan disiplin kerja merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki seorang karyawan seperti ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja sesuai etika, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya.

Menurut Soejono (2000:67) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Menurut Veithzal (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja sesuai etika

Kesimpulan indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan bekerja etis sangat diperlukan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013:129) ada dua bentuk disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kesimpulan untuk mendorong dan mengarahkan karyawan agar bersedia mematuhi peraturan perusahaan, perlu pemberlakuan disiplin preventif dan disiplin korektif sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:130) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Moderen Dilakukan tanpa harus memberi hukuman pada karyawan yang melanggar, tuduhan yang benar akan diteruskan pada proses hukum yang berlaku, dan keputusan terhadap kesalahan yang berdasarkan prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan penyuluhan mendapatkan fakta.
2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi Dilakukan dengan cara memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar dan pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar untuk kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan Pendekatan disiplin ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku yang lebih baik, dan bertujuan agar karyawan bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

Kesimpulan pendekatan disiplin meliputi pendekatan disiplin moderen, tradisi dan bertujuan merupakan salah satu cara perusahaan dalam memberlakukan disiplin pada setiap karyawan, sehingga diharapkan karyawan mampu bertanggungjawab dengan segala konsekuensi atas setiap pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:831) pelanggaran kerja merupakan setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:131) pemberian sanksi pelanggaran disiplin kerja dapat dilakukan dengan pelaksanaan antara lain pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian sanksi harus konsisten, dan pemberian sanksi harus impersonal. Kesimpulan bahwa pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin kerja sangatlah perlu diberlakukan dalam perusahaan, agar karyawan lebih berhati-hati dalam bersikap dan berperilaku, sehingga tidak terjadi pelanggaran disiplin kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Munandar et.al (2014:221) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang, sehingga ia terdorong untuk bekerja. Menurut Fathoni (2006:81) menjelaskan bahwa pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Kesimpulan motivasi dalam lingkungan kerja sangatlah penting, agar setiap karyawan memiliki dorongan dan kekuatan yang berinisiatif untuk bekerja demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah atau gaji yang layak
2. Insentif yang diberikan pimpinan,
3. Mempertahankan harga diri
4. Kebutuhan rohani
5. Partisipasi aktif
6. Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja
9. Termotivasi untuk maju
10. Menciptakan persaingan yang sehat

Menurut Uno (2009:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, antara lain:

1. Dimensi Motivasi Internal, memiliki beberapa indikator yaitu:
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - d. Semangat kerja
2. Dimensi Motivasi Eksternal, memiliki beberapa indikator yaitu:
 - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Kesimpulan indikator penilaian motivasi kerja adalah upah atau gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju dan menciptakan persaingan yang sehat, serta indikator motivasi internal dan eksternal merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan, antara lain prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian. Kesimpulan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja diperlukan prinsip partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian. Jika pemimpin perusahaan mampu mengimplementasikannya, maka karyawan betah di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2010:548) suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, dimana sasaran objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kesimpulan kinerja adalah unsur terpenting yang harus dimiliki setiap karyawan, karena maju tidaknya perusahaan ditentukan oleh seberapa besar kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan ditentukan dari segi kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai. Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kesimpulan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab harus dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Apabila kinerja yang dimiliki setiap karyawan meningkat setiap harinya, maka berbagai prestasi kerja dapat diraih dan perusahaan

memperoleh keuntungan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2010:549) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Kesimpulan bahwa penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya, sehingga dapat diketahui karyawan mana yang bekerja secara produktif, efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian ini yaitu:

Arifin (2012), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Columbindo Perdana Blitar)”. Kesimpulan yang didapat adalah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Blitar. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan faktor motivasi adalah memberikan financial reward berupa insentif kepada karyawan.

Disa Vania (2012), melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Deputy Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia”. Kesimpulan yang didapat adalah terdapat pengaruh positif tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan besarnya peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,700 atau sebesar 70%. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan menerapkan sistem absensi fingerprint agar tidak mudah dimanipulasi.

Nunik Yuli Astuti (2011), melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kedisiplinan Dan Motivasi Guna Menunjang Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar”. Kesimpulan yang didapat adalah faktor kedisiplinan dan motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Variabel berisi penjelasan tentang variabel-variabel penelitian yang diuraikan secara terperinci. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel :

1. Disiplin (X1) Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang mencerminkan seberapa besar tanggungjawab karyawan PT Herfinta Farm and Plantation dalam menyelesaikan tugas dan bersedia menaati segala peraturan perusahaan.

2. Motivasi (X2) Motivasi adalah suatu bentuk kekuatan yang dimiliki karyawan PT Herfinta Farm and Plantation dalam menggerakkan dan mengarahkan ke arah tujuan yang dicapainya demi memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja dalam perusahaan.

3. Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan PT Herfinta Farm and Plantation meliputi kemampuan, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Populasi Penelitian dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Staff keuangan pada PT Herfinta Farm and Plantation yang berjumlah 8 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan yang memiliki tujuan agar data yang diperoleh bisa lebih representatif.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data sebagai berikut:

1. Editing Pada tahap ini, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) data yang sudah terkumpul perlu diperiksa kembali untuk mengetahui adakah keraguan dari jawaban responden.
2. Coding Selanjutnya tahap pemberian kode tertentu terhadap jawaban-jawaban responden dan bertujuan untuk memudahkan dalam menganalisis data.
3. Tabulation Proses pengolahan data dengan cara memasukkan data ke dalam tabel untuk memudahkan peneliti dalam mengamati dan mengevaluasi.
4. Uji Validitas Menganalisa kelayakan berbagai daftar pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden.
5. Uji Reliabilitas Menganalisa kestabilan dan konsistensi jawaban responden.
6. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan terhadap model regresi ada tiga, yaitu sebagai berikut:
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
7. Uji Regresi Linear Berganda Merupakan uji untuk menganalisa ada tidaknya hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
8. Uji Hipotesis Menganalisa hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y baik secara simultan dan parsial.
9. Membuat kesimpulan tentang hasil dari regresi linear berganda dan hasil dari pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan PT. Herfinta Farm and Plantation adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis). Perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan Bupati Labuhan Batu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak DR. H. Djalaludin Pane, SH. Perkebunan PT Herfinta Farm and Plantation berdomisili di Desa Aek Batu, Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara. Secara administratif perkebunan ini terletak di sebelah utara berbatasan dengan Desa Bulu Serit (Kebun PT Asam Jawa) sebelah selatan berbatasan dengan kebun PT Sungan Pinang, sebelah barat berbatasan dengan Desa Pondok Kampung Kristen (Kebun PT Taisan) dan sebelah timur berbatasan dengan Desa Sumber Rejo. Pada mulanya lahan dibuka seluas 200 Ha yaitu pada tahun 1981 dengan modal sendiri, kemudian pada tahun 1983 luas lahan tanah bertambah, sehingga luas lahan seluruhnya menjadi 600 Ha dengan modal pinjaman BRI Rantau Prapat senilai Rp 60 juta. Pada tahun 1984, setelah habis periode jabatan Bupati Labuhan Batu, bapak DR. H. Djalaludin Pane, SH memusatkan perhatian dalam pengembangan usaha di bidang agrobisnis perkebunan dan memperluas areal perkebunan menjadi Ha dengan pinjaman uang sebesar Rp 200 juta dari Bank Dagang Negara.

Berikut adalah job description PT Herfinta Farm and Plantation Medan :

1. Dewan Komisaris Dewan Komisaris tidak aktif mengawasi perusahaan, tetapi tetap memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
2. Direktur Utama Merupakan pemegang pimpinan tertinggi di perusahaan yang mempunyai tugas memimpin, mengawasi, dan mengkoordinasikan tugas-tugas setiap hari dengan dibantu oleh General Manajer.
3. Sekretaris Direksi Sekretaris Direksi bertugas membantu Direktur Utama dalam menjalankan kegiatan sehari-hari.
4. General Manager Bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan terutama kantor pusat mewakili Direktur Utama baik keluar maupun ke dalam perusahaan.
5. Human Resources Development (HRD) atau PERSONALIA

- Membuat, mengumpulkan, dan melaporkan kepada Direktur Utama personal record dari seluruh karyawan pada setiap bulannya.
6. General Affair (GA) and Sales
Berhubungan dengan pihak eksternal seperti Pemda, Kepolisian, Ormas, Wartawan dan lain-lain.
 7. Finance and Accounting
Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan perusahaan baik setiap bulan maupun setiap tahun. Mengurus seluruh transaksi penerimaan dan pengeluaran kas.
 8. Internal Audit
tanggung jawab Internal Audit adalah sebagai berikut: Memeriksa seluruh laporan yang berkaitan dengan keuangan perusahaan. Memeriksa surat pembelian barang sebelum diajukan ke Direktur Utama.
 9. Kasir
Bertanggung jawab atas setiap pengeluaran-pengeluaran yang terjadi didalam perusahaan. Mencatat transaksi pengeluaran-pengeluaran berdasarkan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 10. Purchasing (Pembelian)
Bertanggung jawab atas segala kebutuhan-kebutuhan baik kebutuhan peralatan maupun perlengkapan kantor.

Analisa Data

1. Editing Setelah dilakukan pemeriksaan kembali tentang kelengkapan data dan kesesuaian jawaban terkait dengan jawaban yang diberikan responden (karyawan CV Putra Luhur Blitar), dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut telah lolos dalam tahapan editing ini dan dilanjutkan dengan tahap coding.
2. Coding Pengkodean data dalam penelitian ini adalah menggunakan pertanyaan terbuka. Setelah seluruh data responden dalam daftar pertanyaan diberi kode, maka langkah selanjutnya menyusun buku kode yang berguna sebagai pedoman untuk memindahkan kode jawaban responden dalam kuesioner ke lembaran kode dalam analisis data atau membaca tabulasi data.
3. Tabulation Tabulasi dalam penelitian ini menggunakan:
 - a. Tabel Distribusi Frekuensi, dibagi menjadi tiga, yaitu:
 - 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat diketahui bahwa karyawan PT Herfinta Farm and Plantatiton yang bekerja sebagai staff keuangan berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 80%.
 - 2) Karakteristik responden berdasarkan usia. Dapat diketahui bahwa karyawan PT Herfinta Farm and Plantatiton yang bekerja sebagai staff keuangan, memiliki dua kriteria kelompok usia yaitu kurang dari 30 tahun dengan presentase 20,5% dan lebih dari 30 tahun dengan presentase 70,5%, dimana usia terbanyak yang bekerja adalah kurang dari 30 tahun.
 - 3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan PT Herfinta Farm and Plantation SMA dengan presentase 35,5% dan Sarjana dengan presentase 70% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir terbanyak adalah Sarjana.
 - b. Tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel disiplin (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

- 1) Tabulasi data pada variabel disiplin (X1) dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah dan didapatkan frekuensi perolehan nilai kategori tinggi sebesar 57,7%, kategori sedang 26,9% dan kategori rendah 15,4%.
- 2) Tabulasi data pada variabel motivasi (X2) dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah dan didapatkan frekuensi perolehan nilai kategori tinggi sebesar 30,76%, kategori sedang 38,47% dan kategori rendah 30,76%.
- 3) Tabulasi data pada variabel kinerja karyawan (Y) dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah dan didapatkan frekuensi perolehan nilai kategori tinggi sebesar 42,3%, kategori sedang 34,6% dan kategori rendah 23,1%.

4. Hasil Uji Validitas

Semua pernyataan adalah valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel atau sebesar 0,33, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid atau hasilnya layak dan akurat.

5. Hasil Uji Reliabilitas

Semua pernyataan adalah reliabel, karena pada variabel disiplin memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,821 yang lebih besar dari 0,6, pada variabel motivasi memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,819 yang lebih besar dari 0,6, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,863 yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah stabil dan konsisten.

6. Hasil Uji Hipotesis

- a. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F hitung dapat diketahui dari hasil pengolahan data bagian Anovab . Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dan degrees of freedom (df) pembilang 2 dan df penyebut 23 adalah sebesar 0,190. Berdasarkan hasil diperoleh nilai F hitung sebesar 24,450 dan nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel. Kesimpulan yang didapat yaitu terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a , yang artinya yaitu disiplin dan motivasi secara bersama-sama dan keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan uji signifikansi pada tabel Anova, dapat diketahui nilai Sig. sebesar 0,000. Oleh karena itu, terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a dimana koefisien regresi menunjukkan signifikan. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa: 1) R merupakan koefisien korelasi dimana nilai R menunjukkan 0,825. 2) R Square merupakan koefisien determinasi, nilai R Square (R^2) menunjukkan 0,680 = 68%. Angka tersebut bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel disiplin dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$ $KD = 0,680 \times 100\%$ $KD = 68\%$ 3) Artinya, pengaruh variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan (pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y) yaitu sebesar 68% dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel Y adalah 32%. (Angka 32% diperoleh dari $100\% - 68\%$).
- d. Pada Uji T diperoleh hasil tabel Coefficientsa , yaitu besarnya t hitung variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan adalah 2,029. Artinya, t hitung $>$ t tabel ($2,029 > 1,71$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan

- bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan).
- e. Pada Uji Signifikansi secara parsial diperoleh hasil tabel Coefficientsa yaitu variabel disiplin mempunyai nilai Sig. sebesar 0,024. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai Sig. lebih kecil daripada nilai α ($0,024 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Kesimpulan yang didapat yaitu ada pengaruh variabel disiplin (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan dan besarnya α (Beta) yaitu 0,439.
 - f. Pada Uji T diperoleh hasil tabel Coefficientsa, yaitu besarnya thitung variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 1,945. Artinya, thitung $>$ ttabel ($1,945 > 1,71$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan).
 - g. Pada Uji Signifikansi secara parsial diperoleh hasil tabel Coefficientsa tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin mempunyai nilai Sig. sebesar 0,047. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai Sig. lebih kecil daripada nilai α ($0,047 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Kesimpulan yang didapat yaitu ada pengaruh variabel motivasi (X2) secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan besarnya α (Beta) yaitu 0,421.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 yang artinya bahwa setiap variabel saling berpengaruh secara signifikan. Artinya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dijelaskan oleh kedisiplinan karyawan dan motivasi karyawan. Kedisiplinan karyawan dalam penelitian ini menyangkut ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standard kerja, dan bekerja sesuai etika. Sedangkan, motivasi karyawan menyangkut semangat kerja, partisipasi aktif, insentif yang diberikan pimpinan, dan termotivasi untuk maju. Hal ini terlihat dari hasil penelitian bahwa disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian dari hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan tergolong tinggi. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68% yang dilihat dari hasil hipotesis simultan. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada uji validitas dan reliabilitas yaitu semua item pernyataan pada variabel disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan CV Putra Luhur Blitar dikatakan bahwa data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.
2. Pada uji hipotesis parsial yaitu besarnya t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin (X1) terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh secara parsial.
3. Pada uji hipotesis parsial yaitu besarnya t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh secara parsial.
4. Pada uji hipotesis simultan yaitu besarnya F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 68% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan adalah sebesar 32%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun belum semua karyawan memiliki kesadaran dalam kedisiplinan. Sehingga perusahaan PT Herfinta Farm and Plantation perlu meningkatkan disiplin yaitu meninjau ulang peraturan perusahaan tentang pedoman kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawan.
2. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun belum semua karyawan memiliki motivasi yang baik terhadap kinerja karyawan, terutama dalam pemberian insentif. Sehingga perusahaan PT Herfinta Farm and Plantation perlu mendorong karyawan untuk termotivasi yaitu pimpinan perlu melakukan pemberian insentif individual yang mencakup mengakui jumlah jam kerja yang lama yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan proyek. Selain itu, insentif kelompok perlu dilakukan oleh perusahaan yang mencakup beberapa karyawan yang mampu menyelesaikan satu proyek dengan batas waktu sebelum deadline.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan PT Herfinta Farm and Plantation diharapkan tidak hanya terfokus pada salah satu faktor saja. Namun, melihat semua faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan motivasi) yang diajukan dalam penelitian ini berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpi, M. F., & YUSNANDAR, W. (2018). Studi kebijakan hutang: Antaseden dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktisi*. Bina Aksara, Jakarta.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Berutu, R. A. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan (Doctoral dissertation)*.
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi FE-UMJ 2013. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Danim, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen.*, Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kinanti, A. P., & Willy Yusnandar, S. E. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Narasindo Mitra Prima The Influence Of Job Satisfaction And Work Motivation Of Employee Performance At PT. Narasindo Mitra Prima*.