JURNAL JUMBIWIRA
Vol.2, No.3 Desember 2023
e-ISSN: 2829-2502**;** p-ISSN: 2829-260X, Hal 11-29
DOI : https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i3.1069

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation

Andri Supina Listy Hasibuan
Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama
Korespondensi penulis: andrisupinalisty@gmail.com

Yahya Tanjung
Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama
E-mail: yahyasbn25@gmail.com

Alamat: Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia - Medan

Abstract*. This research aims to determine the influence of discipline, motivation and performance appraisal on employee performance at PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation. The number of samples used in this research was 85 respondents. The data collection technique used in this research uses a questionnaire method, observation. The data sources used in this research use secondary and primary data sources. The testing techniques used in this research use research instrument tests, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. The results of this research show that the discipline variable has no effect on employee performance, while motivation and performance appraisal have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the variables of discipline, motivation and performance appraisal influence employee performance.*

Keywords: *Discipline, Motivation, Performance Assessment and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 85 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode angket, observasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder dan primer. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa pada variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin, motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Displin, Motivasi, Penilaian Kinerja dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Saat ini, industri kelapa sawit memainkan peran penting dalam perekonomian dunia. Indonesia, salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia, menggunakan industri ini untuk mendukung perekonomian negara. Inilah sebabnya mengapa banyak sekali Pabrik Kelapa Sawit (PMKS) di Indonesia. Salah satunya adalah PT. Herfinta Farm and Plantation merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor ini dan memiliki peran strategis dalam produksi dan pengolahan minyak sawit. Pabrik kelapa sawit PT.

Received November 10, 2023; Accepted November 22, 2023; Published Desember 07, 2023
*Andri Supina Listy Hasibuan, andrisupinalisty@gmail.com

Herfinta Farm and Plantation tentunya perusahaan ini juga bergerak di bidang pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam mencapai keunggulan kompetitif di pasar. Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi.

HRM mencakup serangkaian aktivitas, praktik, dan kebijakan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dan efektivitas personel untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan personel, rekrutmen dan seleksi, pengembangan personel, manajemen kinerja, kompensasi dan manajemen hubungan kerja. Karena unsur manusia merupakan hal yang penting dalam melaksanakan pekerjaan, maka perhatian harus diberikan oleh pihak manajemen. Dalam organisasi mana pun, pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. Manajemen SDM yang baik dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberhasilan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan guna mencapai tujuan perusahaan dan menjaga keberlangsungan operasional. Pengelolaan SDM tentunya tidak lepas dari kebutuhan setiap perusahaan, yakni. hasil setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, termasuk PT. Peternakan padang rumput dan perkebunan. Kinerja karyawan yang baik dapat berdampak positif terhadap efisiensi operasional, kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bisa bermacam-macam, namun beberapa faktor umum yang sering diteliti adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan penilaian kinerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil terlaksananya tujuan organisasi, sehingga prestasi kerja yang baik merupakan hal yang penting bagi seluruh pegawai. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Efisiensi sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pertimbangan aktivitas yang dibutuhkan pegawai (Kasmir 2019: 121), dengan menggunakan arti yang lebih luas yaitu konsep kompetensi.

Kinerja mencerminkan seberapa baik dan benar seseorang memenuhi tuntutan pekerjaan. Mengenai kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengolahan kelapa sawit, karyawan harus selalu bekerja secara maksimal dan juga sesuai standar SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Namun yang terjadi adalah adanya adanya penurunan kinerja karyawan yang di lihat dari hasil persediaan dan total produksi yang di peroleh para pekerja dari PT. Herfinta Farm & Plantation sebagai berikut.

LAPORAN HASIL STOK AKHIR PEROLEHAN MINYAK SAWIT					
PT. HERFINA & PLANTATION					
PERIODE KERJA 2020		PERIODE KERJA 2021		PERIODE KERJA 2022	
Uraian : in 1000 ton	Satuan (Ton)	Uraian : in 1000 ton	Satuan (Ton)	Uraian : in 1000 ton	Satuan (Ton)
Stok Awal	131.169	Stok Awal	77.048	Stok Awal	138.341
Produksi CPO	109.122	Produksi CPO	198.212	Produksi CPO	47.597
Produksi CPKO	78.829	Produksi CPKO	56.829	Produksi CPKO	4.648
Total Produksi	187.951	Total Produksi	255.041	Total Produksi	52.245
Konsumsi Lokal		Konsumsi Lokal		Konsumsi Lokal	
Pangan	11.009	Pangan	9.088	Pangan	9.816
Eleokimia	-	Eleokimia	-	Eleokimia	-
Biodiesel	-	Biodiesel	-	Biodiesel	-
Total Konsumsi Lokal	11.839	Total Konsumsi Lokal	9.088	Total Konsumsi Lokal	9.816
CPO	2.819	CPO	1.901	CPO	7.399
Olahan CPO	65.232	Olahan CPO	70.972	Olahan CPO	23.736
CPKO	1.728	CPKO	1.991	CPKO	1.918
Olahan CPKO	15.728	Olahan CPKO	17.829	Olahan CPKO	12.212
Biodiesel	3.728	Biodiesel	2.938	Biodiesel	1.118
Oleokimia	9.829	Oleokimia	11.981	Oleokimia	3.218
Total Ekspor	110.903	Total Ekspor	116.700	Total Ekspor	59.417
Stok Akhir	77.048	Stok Akhir	138.341	Stok Akhir	-7.172

Gambar 1.

Laporan Hasil Akhir Perolehan Sawit PT. Herfinta And Plantation

Berdasarkan gambar laporan hasil akhir pembelian minyak PT Herfinta dan Farm Plantation bahwa hasil produksi musim 2020 sebanyak 187.951 ton dan stok akhir sebanyak 77.048 ton. Hasil akhir inventarisasi diperoleh dari total hasil ekspor yang dilakukan PT. Herfinta dan perkebunan. Kemudian total produksi musim 2021 sebanyak 255.041 ton dan sisa stok sebanyak 138.341 ton. Sisa hasil persediaan dan total produksi meningkat seiring dengan semakin lamanya masa panen, sehingga otomatis volume produksi pun meningkat. Namun total produksi yang diperoleh pada tahun 2022 hanya 52.245 ton, sedangkan stok akhir hanya 7.172 ton. Penyebabnya adalah menurunnya produktivitas dan juga tidak konsistennya para pegawai dalam mencapai beban kerja yang optimal sehingga kinerja pegawai secara keseluruhan dikatakan menurun.

Penelitian di atas juga diteliti oleh penelitian Florida Dessy Putri Sannudi (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda. Temuan Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor kesekretariatan dan perindustrian pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan mencapai kesuksesan. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor motivasi seperti insentif materi, peluang pengembangan karir, pengakuan atas prestasi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat, antusias, dan proaktif dalam tugas mereka. Dalam PMKS, pegawai yang bermotivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih terlibat dan berdedikasi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi dapat datang dari beberapa sumber, seperti penghargaan, peluang karir, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif. Menurut Hamzah (2019:201), beberapa psikolog menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu konstruksi hipotetis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas dan kesinambungan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku manusia. Perilaku pada hakikatnya adalah orientasi tujuan, dengan kata lain perilaku manusia dirancang untuk mencapai suatu tujuan.

Tingkat motivasi yang terjadi pada PT. Herfinta Farm & Plantation adalah para karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi dalam bekerja hal ini terlihat dari tingginya karyawan yang terkena SP dan juga yang di pecat. Berikut penulis mencantumkan data yang berkaitan dengan penurunan motivasi karyawan yang menurun sebagai berikut.

Tabel 1.

Daftar Jumlah Karyawan Keluar dan Terkena SP Periode 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan SP	Karyawan di Pecat
1.	Januari	234	11	1
2.	Februari	233	3	-
3.	Maret	233	3	-
4.	April	233	5	-
5.	Mei	233	-	
6.	Juni	233	12	1
7.	Juli	232	10	1
8.	Agustus	231	-	-
9.	September	231	-	-
10.	Oktober	231	-	-
11.	November	231	6	-
12.	Desember	231	2	-
Total			**42**	**3**

Sumber: PT. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang sekarang berjumlah sebanyak 231 yang awalnya berjumlah sebanyak 234 karyawan, terjadi penurunan akibat di pecat karena melakukan pelanggaran yakni sebanyak 3 karyawan selam periode 2022. Kemudian karyawan dan dikenakan sanksi SP hal ini terjadi karena adanya penurunan motivasi dari karyawan yang diakibatkan karena sistem kebijakan yang dibuat oleh pihak perusahaan yang merugikan karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Dhefine Armelsa, Tuty Mutiah (2020) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Penghargaan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sentral Kudu". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin meningkat keterampilan kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain dua hal di atas, ada pula penilaian kinerja yang menjadi bagian penting dalam pengelolaan SDM. Penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis yang mengukur kinerja seorang pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Dengan bantuan penilaian kinerja, manajemen dapat memberikan umpan balik yang berguna kepada karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, dan mengidentifikasi bidang pengembangan yang memerlukan perhatian. Penilaian kinerja yang adil, obyektif dan transparan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya dan merasa diakui kontribusinya. Evaluasi yang baik dan adil dapat memberikan masukan yang konstruktif kepada karyawan, membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya, serta membimbing mereka untuk berkembang sesuai dengan kemampuannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indria Hangga Rani dan Mega Mayasar. 2019. Makalah penelitian berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Hasil Penelitian: Penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi tidak mempengaruhi hubungan penilaian kinerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena yang telah di paparkan penulis di awal yang bertujuan untuk menguraikan, guna membuktikan apakah motivasi, disiplin dan kerjasama memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan secara lebih mendalam. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Penilaian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation".

KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

METODE PENELITIAN

A. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata efisiensi kerja atau efisiensi aktual, yang mengacu pada prestasi atau prestasi kerja aktual seseorang. Umumnya orang yang berprestasi tinggi disebut orang produktif dan sebaliknya. Hasibuan (2019:111) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah suatu usaha untuk mengelola kinerja pegawai di kantor secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga pegawai dapat mencapai kinerja kantor yang diinginkan, yaitu. untuk menyediakan kantor terbaik untuk mencapai tujuan.

Sasaran Tangkilisan (2021:221) mengatakan ada dua langkah utama instansi untuk mencapai kinerja tinggi, yaitu fokus pada tugas khusus dan memastikan seluruh pegawai terlibat penuh dalam manajemen. Kemudian terdapat 3 level aktivitas yaitu level lembaga, level proses dan tugas/pelaksana. Berdasarkan ketiga tingkat kinerja di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. 1. Pada tingkat kelembagaan, pendekatan ini menekankan interaksi antara lembaga dan pasar serta kegunaan utamanya, yang tercermin dalam struktur dasar kelembagaan dan mekanisme operasional yang ada. 2. Lapisan proses mengutamakan aliran aktivitas antar aktivitas. 3. Pada tingkat tugas/pelaksana, pelaku proses kerja disorot.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja dan pegawai di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah seseorang yang memberikan kontribusi terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diwakilinya, dengan sah berusaha mencapai tujuan. visi, misi dan tujuan lembaga. , tidak melanggar hukum serta bermoral dan beretika.

B. Disiplin

1) Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat untuk bertindak, antusiasme untuk bekerja dan realisasi tujuan institusi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dikatakan bahwa seorang pemimpin akan efektif dalam memimpin jika bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik memang sulit dilakukan karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2020:193), disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dan lembaga untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan lembaga yang dibuat oleh pengurus, yang selalu diingat oleh para

anggota lembaga, sehingga seluruh pegawai dapat melaksanakannya baik atas kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019:332) mempunyai arti bahwa peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik di kantor tempat anda bekerja karena kedisiplinan dalam kantor atau tempat kerja dikatakan baik apabila ada pegawai yang menaati peraturan.

Disiplin sangat diperlukan baik bagi yang bersangkutan maupun lembaga, karena disiplin sangat membantu masyarakat dalam memperbaiki apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan di kantor. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap seorang pegawai dalam menaati peraturan dan ketentuan kantor. Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu perilaku yang harus dipupuk untuk menciptakan hasil yang baik dalam pekerjaan, pekerjaan atau di tempat lain.

C. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Pertanyaan motivasi yang mengarahkan potensi bawahan agar siap bekerjasama secara efektif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2019:141). Menurut Mangkunegara (2019:61), motivasi terdiri dari sikap-sikap karyawan ketika menghadapi situasi (situasi) kerja di perusahaan. Motivasi adalah suatu keadaan atau tenaga yang menggerakan seorang pegawai, diarahkan atau ditujukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi bisnis. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga dengan daya penggerak, keinginan, pendukung atau cukup, yang dapat menimbulkan dalam diri seseorang gerak dan motivasi untuk meredam dan melaksanakan dorongan-dorongan dirinya, sehingga ia dapat bertindak dan berbuat tertentu. mengarah ke arah yang optimal.

D. Penilaian Kinerja

1) Pengertian Penilaian Kinerja

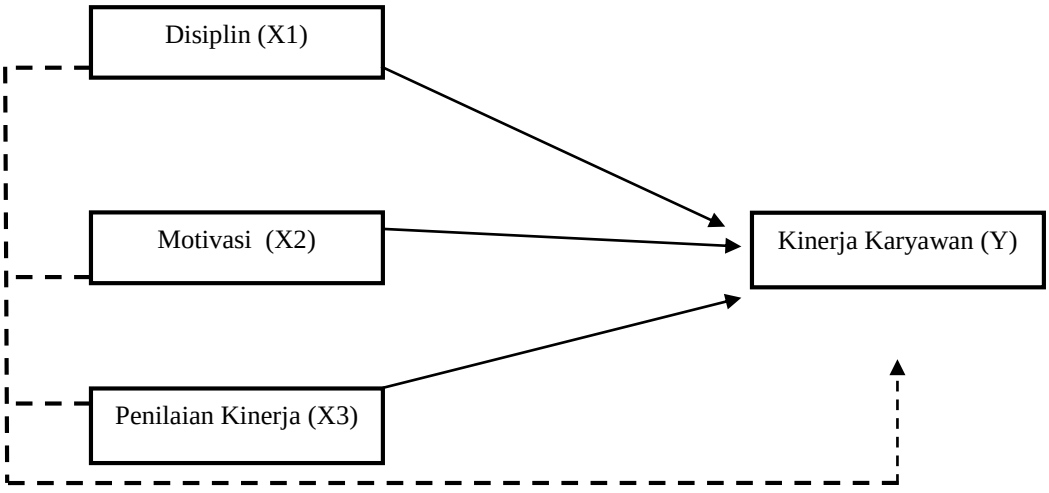
Evaluasi pegawai merupakan suatu proses yang dilakukan oleh atasan atau badan yang berwenang untuk menilai kinerja dan kompetensi seorang pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Armstrong dan Baron, 2019:221).

Evaluasi karyawan penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, dan menciptakan dasar bagi pengembangan karyawan dan pengambilan keputusan. Penilaian kinerja yang efektif memiliki pengukuran yang akurat, mekanisme penguatan, mampu mengidentifikasi kesenjangan dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di masa depan.

Menurut Iqbal (2019:121), Penilaian Kinerja (PA) merupakan suatu sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai pada periode tertentu. Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengamati, mengukur, mencatat dan melihat kelebihan dan kekurangan pegawai dalam pekerjaannya. Penggunaan penilaian kinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja benar-benar dirancang untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual

Adapun gambaran dari kerangka konseptual dari variable yang telah diteliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parametersa,	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48166072
MostExtreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.054
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari hasil uji normalitas diatas dengan memakai uji Kolmogorov smirnov maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 dengan ketentuan nilai sig > 0,05, maka dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolineraitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients					
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.446	2.370		
	Disiplin	.097	.117	.793	1.261
	Motivasi	.442	.104	.886	1.129
	Penilaian Kinerja	.364	.115	.838	1.193
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel disiplin dengan nilai 0,793 yang berarti 0,793 > 0,10, variabel motivasi dengan nilai 0,886 yang berarti 0,886 > 0,10 dan variabel penilian kinerja dengan nilai 0,838 yang berarti 0,838 > 0,10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian pada disiplin yaitu sebesar 1,261 yang berarti 1,261 VIF < 10 , untuk variabel motivasi dengan nilai VIF sebesar 1,129 yang berarti 1,129 VIF < 10, dan untuk variabel penilaian kinerja dengan nilai VIF sebesar 1,193 yang berarti 1,193 VIF <10 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Hetereokedastistas

Tabel 4. Uji Hetereokedastisitas

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.677	1.445	1.160	.249
	Disiplin	.027	.072	.381	.704
	Motivasi	.111	.063	1.752	.084
	Penilaian Kinerja	-.129	.070	-1.839	.070
a. Dependent Variable: Abs					

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel disiplin yaitu 0,704 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel motivasi yaitu dengan nilai 0,084 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel penilaian kinerja dapat dilihat nilai sig. 0,070 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.446	2.370	
	Disiplin	.097	.117	.083
	Motivasi	.442	.104	.403
	Penilaian Kinerja	.364	.115	.308
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$Y = 1{,}446 + 0{,}097X1 + 0{,}442X2 + 0{,}364X_3$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai variabel Motivasi (X2) sebesar 44,2%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Motivasi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.446	2.370		.610	.543
	Disiplin	.097	.117	.083	.827	.410
	Motivasi	.442	.104	.403	4.265	.000
	Penilaian Kinerja	.364	.115	.308	3.174	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Uji SPSS 25

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial diperoleh bahwa Nilai ttabel untuk n= 82 adalah 1,989. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung 0,827 < ttabel 1,989 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial Disiplin tidak mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalan Uji T adalah Thitung harus lebih besar dari Ttabel.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial diperoleh bahwa Nilai ttabel untuk n= 82 adalah 1,989. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung 4,265 > ttabel 1,989 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial diperoleh bahwa Nilai ttabel untuk n= 82 adalah 1,989. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan di peroleh nilai thitung 3,174 > ttabel 1,989 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial Penilaian Kinerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.984	3	95.328	15.230	.000b
	Residual	507.004	81	6.259		
	Total	792.988	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Motivasi, Disiplin						

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Fhitung = 15,041 sedangkan nilai Ftabel pada α = 0,5 dengan n = 81 diperoleh nilai Ftabel 2,47 dari hasil ini diketahui Fhitung > Ftabel, yaitu 15,230 > 2,47. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X2), Motivasi (X2) dan Penilaian Kinerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601[a]	.361	.337	2.502
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Motivasi, Disiplin				

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square menunjukan bahwa:

1. R = 0,601 berarti hubungan (*relation*) antara variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Penilaian Kinerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation sebesar 60,1% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.
2. *R Square* sebesar 0,361 berarti 36,1% faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation dapat dijelaskan oleh disiplin, motivasi dan penilaian kinerja. Sedangkan sisanya 63,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 2,502. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa kriteria uji hipotesis ditolak yaitu thitung < ttabel Untuk itu, dapat dilihat pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan tidak terpenuhi yang berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak memiliki kaitan terhadap kinera karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantantion maka hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tidak menjadi patokan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun indikator dari disiplin adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan dalam khasanah 2019).

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel untuk itu, kriteria pengujian dapat dilihat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitain diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Herfinta Farm & Plantantion hal ini dapat diketahui bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantantion sehingga pihak karyawan harus mampu memberikan hatinya dalam bekerja. Adapun indikator dari variabel motivasi diantaranya penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam bekerja (Robbins 2018).

c. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa, kriteria uji hipotesis diterima yaitu t hitung > ttabel untuk itu, dapat dilihat pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantantion. Maka dari itu di dalam sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kepada karyawan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya masing-masing. Adapun indikator dari penilaian kinerja diantaranya metode penilaian, penilai, standar kinerja dan jangka waktu (Mondy 2018). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik.

d. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan tabel uji f diketahui bahwa bahwa variabel Disiplin (X2), Motivasi (X2) dan Penilaian Kinerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Herfinta Farm & Plantation. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin, motivasi dan penilaian kinerja sehingga dalam meningkatkan harus dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut. Adapun hasil dari uji statistik deskriptif pada variabel kinerja karyawan yakni diperoleh frekuensi jawaban sebanyak 39 responden (45,9%) dengan pernyatan para pekerja dituntut harus mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan waktu yang telah ditetapkan dan frekuensi jawaban responden paling rendah 1 responden (1,2%) dengan pernyataan para pekerja di tuntut agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan juga berkualitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial displin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial penilaian kinerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat disimpulkan bahwa ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan secara simultan disiplin, motivasi dan penilaian kinerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Diharapkan bagi perusahaan mampu memberikan pengawasanb secara maksimal terhadap karyawan yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi dan penilai kinerja kepada karyawan sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan itu sendiri.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi yang terkait dengan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti oleh penulis nantinya.

DAFTAR REFERENSI

Abdulah, Budiman. 2019. 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta'." Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Volume 9 (No 1):Halaman 40-55.

Abdullah, Maruf. 2019. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Agustini (2019). Jenis-Jenis Disiplin Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Akhyat Hidayat dkk. ISSN: 1978-1938 (Print) 2580-6491 (Online). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan.

Aldy Purnomo, Rochmat. 2019. Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo: CV Wade Group.

Anshori, Muslich, dan Sri Iswati. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Airlangga Univercity Press.

Armstrong dan Baron, 2019. Pengertian Penilaian Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Bangun, Wilson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Betharia Claudina Situmorang dkk. Volume 5, Number 1, 2022P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.

Bukit, Benjamin, Dkk. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Desy Puspita dkk. VOL. 1, NO. 1, NOVEMBER 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta.

Dharma, Agus. 2018. Manajemen Supervisi. Jakarta: Persada., PT. Raja Grafindo.

Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"." Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume 13:No 1.

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7. Semarang: BP Universitas Diponogoro.

Gibson (dalam Tika, 2019). Pengertian Kinerja Karyawan. Jakarta: Persada., PT. Raja Grafindo.

Hamzah (2019). Pengertian Motivasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hani., Handoko T. 2020. Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Handoko (2020). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan (2020). Faktor-Faktor Yang Menpengaruhi Disiplin Kerja.

Hasibuan dalam Khasanah (2019). Indikator Hasibuan. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. jakarta: Bumi Aksara.

Hasyim, M. Ardi Nupi. 2020. "'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex'." Jurnal Ekonomi & Ekonomi Volume 3:No 2.

Herlina, Vivi. 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. jakarta: PT Gramedia.

Irfan Rizka Akbar dkk. VOLUME 1, NOMOR 2, APRIL 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren.

Iqbal (2019). Ketentuan Penilaian Kinerja. Edisi Revisi. jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman. 2020. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, Robert, Budi Yuniarto. 2019. Analisis Regresi Dasar Dan Penerapan Dengan R Cetakan 1. jakarta: Kencana.

Mangkunegara (2019). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Mardiyah Tusholihah dkk. Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019. SSN (Online): 2460-2299. ISSN (Cetak): 1693-5233. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.