

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PEKANBARU

Rahayu Setianingsih^a, Mutiara Nurul Tazqia^b
Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

Article History

Received : 20 Juni 2025
Revised : 21 Juni 2025
Accepted : 21 June 2025
Available Online
21 June 2025

Corresponding author*:

rahayusetianingsih@umri.ac.id

Cite This Article:

Rahayu Setianingsih, & Mutiara Nurul Tazqia. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PEKANBARU. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2).
<https://doi.org/10.56127/jekma.v4i2.2096>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v4i2.2096>

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode pengambilan sampel menggunakan sensus sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 133 responden karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian ini menggunakan uji lain seperti uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji parsial (Uji T), uji silmutan (Uji F), uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Namun ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan disiplin, motivasi, dan penempatan kerja yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang optimal memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Tetapi, banyak karyawan mengalami penurunan kinerja akibat beberapa faktor, seperti disiplin kerja yang kurang, motivasi kerja yang rendah dan penempatan kerja karyawan kurang tepat. Jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi seperti meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja yang rendah dan penempatan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Widyastuti, 2023).

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan (Salman, 2020). Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis (Adinda, 2023).

Salah satu perusahaan yang mengutamakan kinerja karyawan nya yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Perusahaan tersebut merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Lokasi Perusahaan tersebut berada di Kantor Direksi PTPN IV Regional III Pekanbaru di jalan Rambutan No.43. PTPN IV Regional III Pekanbaru.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru Tahun 2021 - 2023

| No | Key Performace Indicator | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------------|--------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 1 | Kualitas kerja | 100 | 97 | 100 | 96 | 100 | 90 |
| 2 | Kuantitas kerja | 100 | 96 | 100 | 90 | 100 | 85 |
| 3 | Kerjasama tim | 100 | 94 | 100 | 96 | 100 | 95 |
| 4 | Kehadiran | 100 | 93 | 100 | 89 | 100 | 84 |
| 5 | Tanggung jawab | 100 | 95 | 100 | 92 | 100 | 81 |
| Rata – Rata | | 100 | 95 | 100 | 93 | 100 | 87 |

Sumber Data : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan kinerja. Pada tahun 2021 rata – rata kinerja karyawan mencapai 95 dengan kategori A. Kemudian pada tahun 2022 rata – rata kinerja karyawan mencapai 93 dengan kategori A. Tetapi pada tahun 2023 rata – rata kinerja karyawan mencapai 87 dengan kategori B yang mana target pencapaian karyawan saat ini belum optimal. Tentunya PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru harus memperhatikan kinerja karyawan agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu, baik didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus ingin mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang sudah ada dan yang telah diputuskan sebelumnya, dan melanggar peraturan tersebut akan menerima segala konsekuensi. Jadi, lambat laun itu akan menjadi kebiasaan yang baik dan masuk kedalam jiwanya (Ariani, 2020).

Fenomena Disiplin kerja terlihat dari rendahnya kesadaran dan kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan dan prosedur kerja di PT Perkebunan Nusantara IV menunjukkan adanya masalah disiplin kerja. Karyawan menunjukkan perilaku tidak disiplin, seperti keterlambatan, tidak mematuhi jadwal kerja, dan tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Kurangnya pengawasan dari atasan juga berkontribusi pada lemahnya disiplin kerja, sehingga karyawan tidak merasakan adanya konsekuensi atas pelanggaran disiplin kerja.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Pada dasarnya motivasi dapat mengacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan (Rahmawani, 2021).

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustriani (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daspar (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terakhir, faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Penempatan kerja merupakan salah satu dari elemen manajemen sumber daya manusia adalah penempatan kerja, penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan

kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga kinerja karyawan tercapai (Darmawan, 2023).

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadly (2023) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelwan (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena, teori dan penelitian terdahulu yang relevan yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan masih ada, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Nawawi, (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja ini merupakan refleksi dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai baik tidaknya hasil kerja, organisasi dapat menggunakan ukuran mutu atau kualitas yang dicapai karyawan. Agar kinerja dapat dicapai dengan baik, karyawan harus mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam pandangan Mangkunegara, (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung menghasilkan kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, peningkatan kinerja tidak dapat terwujud tanpa adanya pengelolaan dan manajemen yang efektif, yang dapat mendorong upaya-upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2.2 Disiplin Kerja

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Wahidin, (2024) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat penting dalam organisasi karena merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Menurut pendapat Lijan (2016), disiplin kerja adalah alat komunikasi pimpinan dengan pegawai untuk mengubah perilaku mereka sesuai aturan. Kedisiplinan sangat penting dalam organisasi karena merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3 Motivasi

Menurut Rivai, (2015) motivasi kerja serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa motivasi kerja merupakan dorongan semangat yang timbul dari dalam diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan dengan maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam perspektif Khaeruman, (2021) motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam perusahaan karena dapat meningkatkan semangat kerja dan kontribusi positif karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

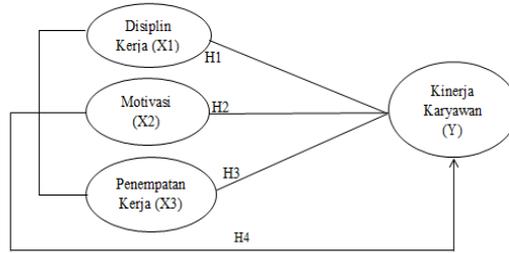
2.4 Penempatan Kerja

Menurut pandangan Adih, (2022) penempatan adalah proses penugasan karyawan pada pekerjaan baru, yang biasanya dilakukan oleh manajer. Seleksi dan penempatan adalah langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan ketersediaan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan pendapat Rizki, (2017) penempatan adalah kebijakan SDM untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang, baik melalui rekrutmen, promosi, transfer, atau penurunan jabatan. Penempatan

karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dan memberikan wewenang yang tepat.

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Dalam pandangan Made (2020) metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengaju pada keseluruhan nilai dan tolak ukur serta membahas penelitian tersebut dan menggeneralisasikan menjadi validitas atau fakta empiris yang umum. Gejala realitas atau fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, spesifik, struktur dan memiliki hubungan sebab akibat.

Dalam penelitian ini, populasi dan sampel yang diambil adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru yang jumlah populasi sebanyak 200 karyawan. Lalu metode penarikan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Untuk memperkecil populsi, penelitian ini menggunakan rumus slovin 5% mendapatkan hasil 133 karyawan.

3.1 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Rambutan No.43, sidomulyo timur, kecamatan marpoyan damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang menurut Sugiyono (2018) merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang berada pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner digunakan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif secara sistematis dan terstruktur dari sejumlah besar responden. Wawancara digunakan untuk mengetahui pendapat objek penelitian.

Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

Tabel 2 Skala Likert

| No | Kategori | Simbol | Nilai |
|----|---------------------|--------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 |
| 2 | Setuju | S | 4 |
| 3 | Netral | N | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan penempatan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan mengetahui

ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat pengukuran yang digunakan dalam variabel penelitian adalah skala likert. Hasil perhitungan yang didapat diolah melalui software SPSS 25 guna membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel – variabel penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas.

3.5 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam pandangan yang dikemukakan oleh Diah (2022) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggambarkan data yang dihasilkan baik secara individu maupun kelompok. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk menciptakan gambaran sistematis mengenai informasi yang objektif dan akurat tentang fakta dan hubungan antara fenomena yang diselidiki dan dipelajari.

3.6 Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden. Adapun karakteristik responden itu sendiri terdiri atas jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan responden. Analisis tanggapan responden digunakan untuk mengetahui tingkat persepsi responden atas variabel penelitian (Norawati, 2022).

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Seperti yang dikemukakan oleh Budi (2021) validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengumpulkan data secara empiris untuk mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut sah. Uji validitas pada dasarnya berfungsi untuk mengevaluasi validitas setiap pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Kriteria pengujian Uji Validitas sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
2. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan non valid

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu keadaan yang dapat dipercaya atau suatu hal yang dapat dipercaya. Fungsinya adalah untuk mengetahui seberapa konsisten angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian bahkan jika angket dan kuisisioner yang digunakan seringkali digunakan (Al Hakim, 2021).

Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat atau taraf signifikan 0,60 (Budi, 2021). Adapun kriteria pengujian Uji Reabilitas sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's alpha $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's alpha $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebagaimana yang dikatakan oleh Joni (2022) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi, analisis regresi yang tidak berdasarkan ols tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Dengan demikian, tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana.

3.7.4 Uji Normalitas

Menurut Usmani (2020) uji normalitas adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independent. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, maka dalam penelitian digunakan normal probability plot pada output SPSS. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $>$ 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $<$ 0,05. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo, karena parameter distribusi (mean dan standar deviasi) diperoleh dari data sampel, bukan dari populasi secara langsung. Oleh karena itu, nilai signifikansi yang sah digunakan adalah nilai Monte Carlo.

3.7.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut pendapat Rahmad (2020) uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu varians yang tidak sama dari sisa seluruh observasi dalam model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji glejser adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linear. Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari $\alpha = 5\%$ maka tidak ada heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai thitung < ttabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.6 Uji Multikolinearitas

Menurut Kartiko (2021) multikolinearitas merupakan gejala adanya hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara dua variabel atau lebih dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak mempunyai gejala multikolinearitas, cara mendeteksi multikolinearitas adalah dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance, yaitu : apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas dan apabila nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Triyanto (2019) analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Duwi (2023) uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Penguji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung yang didapat dengan nilai t tabel yang ketentuannya sebagai berikut :

1. thitung > ttabel = variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. thitung < ttabel = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Singgih (2023) uji simultan atau uji F adalah salah satu metode dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini menggunakan statistik F dan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 5%). Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 (tidak berpengaruh).
2. Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 (berpengaruh).

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Nanda (2023) koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah ukuran dalam regresi linear yang menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen, dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model. *Adjusted R Square* memberikan nilai yang lebih akurat karena menyesuaikan diri terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------|------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0,410 | 0,170 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| | X1.2 | 0,418 | 0,170 | Valid |
| | X1.3 | 0,180 | 0,170 | Valid |
| | X1.4 | 0,529 | 0,170 | Valid |
| | X1.5 | 0,345 | 0,170 | Valid |
| | X1.6 | 0,337 | 0,170 | Valid |
| | X1.7 | 0,461 | 0,170 | Valid |
| | X1.8 | 0,521 | 0,170 | Valid |
| | X1.9 | 0,506 | 0,170 | Valid |
| | X1.10 | 0,260 | 0,170 | Valid |
| | X1.11 | 0,429 | 0,170 | Valid |
| | X1.12 | 0,388 | 0,170 | Valid |
| | X1.13 | 0,488 | 0,170 | Valid |
| | X1.14 | 0,434 | 0,170 | Valid |
| | X1.15 | 0,390 | 0,170 | Valid |
| Motivasi (X2) | | | | |
| | X2.1 | 0,669 | 0,170 | Valid |
| | X2.2 | 0,648 | 0,170 | Valid |
| | X2.3 | 0,696 | 0,170 | Valid |
| | X2.4 | 0,680 | 0,170 | Valid |
| | X2.5 | 0,675 | 0,170 | Valid |
| | X2.6 | 0,653 | 0,170 | Valid |
| | X2.7 | 0,683 | 0,170 | Valid |
| | X2.8 | 0,691 | 0,170 | Valid |
| | X2.9 | 0,670 | 0,170 | Valid |
| | X2.10 | 0,655 | 0,170 | Valid |
| | X2.11 | 0,617 | 0,170 | Valid |
| | X2.12 | 0,631 | 0,170 | Valid |
| | X2.13 | 0,699 | 0,170 | Valid |
| | X2.14 | 0,580 | 0,170 | Valid |
| | X2.15 | 0,604 | 0,170 | Valid |
| | X2.16 | 0,592 | 0,170 | Valid |
| | X2.17 | 0,615 | 0,170 | Valid |
| | X2.18 | 0,525 | 0,170 | Valid |
| Penempatan Kerja (X3) | | | | |
| | X3.1 | 0,531 | 0,170 | Valid |
| | X3.2 | 0,611 | 0,170 | Valid |
| | X3.3 | 0,706 | 0,170 | Valid |
| | X3.4 | 0,650 | 0,170 | Valid |
| | X3.5 | 0,649 | 0,170 | Valid |
| | X3.6 | 0,666 | 0,170 | Valid |
| | X3.7 | 0,658 | 0,170 | Valid |
| | X3.8 | 0,694 | 0,170 | Valid |
| | X3.9 | 0,621 | 0,170 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | | |
| | X1.1 | 0,602 | 0,170 | Valid |
| | X1.2 | 0,649 | 0,170 | Valid |
| | X1.3 | 0,581 | 0,170 | Valid |
| | X1.4 | 0,714 | 0,170 | Valid |
| | X1.5 | 0,655 | 0,170 | Valid |
| | X1.6 | 0,701 | 0,170 | Valid |
| | X1.7 | 0,709 | 0,170 | Valid |
| | X1.8 | 0,625 | 0,170 | Valid |
| | X1.9 | 0,687 | 0,170 | Valid |
| | X1.10 | 0,657 | 0,170 | Valid |
| | X1.11 | 0,699 | 0,170 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|------------|----------|---------|------------|
| | X1.12 | 0,556 | 0,170 | Valid |
| | X1.13 | 0,634 | 0,170 | Valid |
| | X1.14 | 0,672 | 0,170 | Valid |
| | X1.15 | 0,720 | 0,170 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), penempatan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel 0,170 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memnuhi syarat asumsi uji validitas.

4.2 Uji Realibilitas

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batasan | Keterangan |
|-----------------------|------------------|---------|------------|
| Disiplin kerja (X1) | 0,922 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,914 | 0,60 | Reliabel |
| Penempatan kerja (X3) | 0,820 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,904 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha pada disiplin kerja (X1) sebesar 0,922, motivasi (X2) sebesar 0,914, penempatan kerja (X3) sebesar 0,820 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,904 > 0,60 maka data tersebut reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------|
| N | | 133 |
| Normal | Mean | .0000000 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 5.09301719 |
| Most Extreme | Absolute | .110 |
| Differences | Positive | .075 |
| | Negative | -.110 |
| Test Statistic | | .110 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .073 ^d |
| | 99% Lower Bound | |
| | Confidence Interval | .066 |
| | Upper Bound | .080 |

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo, diperoleh nilai statistik sebesar 0.110 dan p-value Monte Carlo sebesar 0.073. Karena $p > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Disiplin Kerja | 0,793 | 1.262 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Motivasi | 0,184 | 5.439 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Penempatan Kerja | 0,188 | 5.323 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dan nilai VIF disiplin kerja adalah 0,793 dan 1.262. Motivasi nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,184 dan 5.439. Penempatan kerja nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,188 dan 5.323. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan penempatan kerja tidak terdeteksi gejala multikolinearitas karena nilai pada tolerance masing-

masing variabel lebih dari 0,10 dan nilai pada VIF kurang dari 10, sehingga model regresi telah memenuhi syarat analisis regresi.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Glejser

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9.097 | 2.520 | | 3.611 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .015 | .023 | .061 | .634 | .527 |
| | Motivasi | .070 | .075 | .187 | .938 | .350 |
| | Penempatan Kerja | -.309 | .153 | -.400 | 2.026 | .450 |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada uji Glajser masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji glajser penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

| Model | | Understandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------|--------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -2.862 | 3.878 | | -738 | .462 |
| | Disiplin Kerja | .148 | .036 | .229 | 4.126 | .000 |
| | Motivasi | .485 | .116 | .483 | 4.195 | .000 |
| | Penempatan Kerja | .477 | .235 | .231 | 2.031 | .044 |

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + \epsilon$$

$$= -2.862 + 0,148X1 + 0,485X2 + 0.477X3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar -2.862 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan penempatan kerja (X3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada nilai -2.862. Namun konteks penelitian, nilai negatif ini menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja, motivasi, dan penempatan kerja, kinerja karyawan akan sangat rendah atau tidak optimal.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,148 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.148 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik penerapan disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,485 artinya artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.485 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik penerapan motivasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Nilai ini merupakan yang terbesar di antara variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja (X3) sebesar 0,477 artinya artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel penempatan kerja (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.477 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik penerapan penempatan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
5. Standar eror (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4.7 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Variabel | Thitung | Ttabel | Sig. | Keterangan |
|------------------|---------|--------|------|------------------------|
| Disiplin Kerja | 4.126 | 1.978 | .000 | H1 diterima H0 ditolak |
| Motivasi | 4.195 | 1.978 | .000 | H2 diterima H0 ditolak |
| Penempatan Kerja | 2.031 | 1.978 | .044 | H3 diterima H0 ditolak |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji variabel disiplin kerja (X1) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4.126 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($4.126 > 1,978$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H1 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji variabel motivasi (X2) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4.195 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($4.195 > 1,978$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H2 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru.
3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji variabel penempatan kerja (X3) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2.031 dengan nilai signifikan sebesar 0,044. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($2.031 > 1,978$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,044 < 0,05$), maka H3 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru.

4.8 Uji Silmutan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Silmutan (Uji F)

| Anova ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|---------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 7470.752 | 3 | 2490.251 | 93.823 | .000 ^b |
| | Residual | 3423.925 | 129 | 26.542 | | |
| | Total | 10894.677 | 132 | | | |

Berdasarkan tabel hasil uji f diketahui bahwa f hitung sebesar 93.823 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan f tabel yaitu dengan mencari degree of freedom (df) terlebih dahulu. Dengan df, sebagai pembilang sebesar 3 (k) dan df, sebagai penyebut sebesar 129 (n-k-1), dengan nilai (3;129), diketahui bahwa f tabel sebesar 2.67. Kerena f hitung lebih besar dari f tabel ($93.823 \geq 2,67$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan penempatan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .828 ^a | .686 | .678 | 5.15190 |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,678 yang variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan penempatan kerja memberi kontribusi pengaruh sebesar 68,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah didapat pada disiplin kerja, motivasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Hal ini menandakan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan ketaatan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja, memberikan contoh yang baik melalui kepemimpinan, menerapkan prinsip keadilan, serta memberikan sanksi yang tegas apabila terjadi pelanggaran pada karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa belum sepenuhnya difasilitasi untuk berkembang serta belum mendapatkan dukungan maksimal dalam menunjang produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang modern dan memadai agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan ruang dan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuan serta keterampilan mereka, baik melalui pelatihan, pembinaan, maupun peluang pengembangan karier. Dengan meningkatkan perhatian terhadap dua aspek ini, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya dapat mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan, pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan keterampilan kerja pada karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru.
4. Disiplin kerja, motivasi, dan penempatan kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan disiplin kerja yang konsisten, meningkatkan motivasi karyawan secara efektif, serta melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan pengalaman masing-masing karyawan. Upaya tersebut bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan penempatan kerja pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru disarankan untuk meningkatkan upaya monitoring dan evaluasi terhadap kedisiplinan waktu kerja karyawan secara berkala. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan sistem absensi berbasis data yang bersifat *real-time*. Selain itu, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru juga perlu menyelenggarakan pelatihan terkait manajemen waktu dan kedisiplinan kerja, khususnya bagi karyawan yang memiliki tingkat keterlambatan tinggi. Penegakan disiplin ini sebaiknya didukung oleh penerapan sistem sanksi dan penghargaan yang jelas serta konsisten, guna mendorong terbentuknya perilaku kerja yang patuh terhadap waktu dan standar kinerja yang telah ditetapkan.
2. PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru disarankan untuk kedepannya mengembangkan program pengembangan karir yang komprehensif, seperti pelatihan, workshop, mentoring, dan promosi internal. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu perusahaan diharapkan meningkatkan kualitas dan kelengkapan fasilitas kerja, serta memastikan adanya pemeliharaan rutin agar tetap sesuai dengan kebutuhan operasional karyawan. Meskipun fasilitas yang ada tergolong cukup memadai, evaluasi secara berkala dan pengumpulan umpan balik dari karyawan tetap diperlukan guna memastikan fasilitas tetap relevan dan dapat terus ditingkatkan. perusahaan juga harus memberikan bentuk apresiasi non-finansial seperti sertifikat penghargaan, penyampaian apresiasi langsung dari pimpinan, kesempatan

- mengikuti pelatihan eksternal, atau fleksibilitas kerja. Bentuk penghargaan ini dapat memberikan dorongan motivasional tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.
3. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru diharapkan ke depannya dapat lebih memperhatikan kesesuaian kompetensi dalam proses penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai bidang keahliannya, serta mendukung tercapainya kinerja optimal dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.
 4. PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru disarankan untuk memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pengelolaan waktu. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menerapkan sistem pelaporan tugas harian atau mingguan yang jelas, serta menetapkan target-target kecil yang realistis dan terukur bagi setiap karyawan. Hal ini bertujuan untuk memantau progres pekerjaan secara lebih terstruktur dan meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap pencapaian hasil kerja. Selain itu, sistem evaluasi kinerja sebaiknya berbasis pada indikator-indikator individual, bukan hanya penilaian kolektif. Pendekatan ini dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih bertanggung jawab secara pribadi terhadap kinerja mereka. Penguatan disiplin waktu, seperti kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai dengan deadline, dapat dimasukkan sebagai bagian dari penilaian kinerja dan langsung dikaitkan dengan sistem penghargaan atau insentif, untuk memberikan motivasi tambahan bagi karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Tifani Nur dan Agung, Syahrums. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Al Hakim, Riko dan Yuliani, Wiwin. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(4), 263.
- Ariani, Ratnasari dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Budi Darma. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2). Guepedia.
- Darmawan, Kodrat Ade dan Ruslan. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 176–187.
- Diah Prihatiningsih. (2022). Mudahnya Belajar Statistik Deskriptif. Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung.
- Triyanto, Ervan, Sismoro, Heri, dan Laksito, Arif Dwi. (2019). Implementasi Algoritma Regresi Linear Berganda Untuk Memprediksi Produksi Padi Di Kabupaten Bantul. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 4(2), 66–75.
- I Made Laut Mertha Jaya. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Joni Wilson Sitopu dan Akhmad Faisal Malik. (2022). Aplikasi SPSS Untuk Analisis Data Penelitian Kesehatan. Get Press Indonesia.
- Kartiko, Nafis Dwi, Rachmi, dan Ismi Fathia. (2021). Pengaruh Net Profit Margin, Return On Asset, Return On Equity, dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris Pada Perusahaan Publik Sektor Pertambangan di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 7(2), 58–68.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Kota Serang: CV. aa rizky.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad Fadly Prambudi, Syahrums Agung, dan Diah Yudhawati. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi. 1(3), 249–260.
- Muna, Nailul, dan Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nanda Dwi Rizkia, Nanik Istianingsih, Uli Wildan Nuryanto, dan Alfriadi Dwi Atmoko. (2023). Metodologi Penelitian Bisnis. CV. Intelektual Manifes Media
- Nawawi, Hadari. (2016). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada *University Press*.

- Nelwan, Olivia, dan Pandowo, Marinda. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLM (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado). *Emba*, 5(3), 3479–3488.
- Norawati dan Fahraini. (2022). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Prayogi, Muhammad Andi, Lesmana, dan Siregar, Lukman Hakim. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Rahmad, Sabri, dan Nasfi, N. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152.
- Rivai Veithzal Zainal, dan Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rizki Amalia. (2017). *Penempatan Pengembangan Pegawai*. Buku Literatur IPDN.
- Rahmawani, Rizki, dan Syahril, Hery. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1).
- Singgih Setiawan. (2023). *Pengolahan Data dan Analisa Statistik dengan Eviews*. NEM.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. cv alfabeta.
- Triyanto, Ervan, Sismoro, Heri, dan Laksito, Arif Dwi. (2019). Implementasi Algoritma Regresi Linear Berganda Untuk Memprediksi Produksi Padi Di Kabupaten Bantul. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 4(2), 66–75.
- Usmadi. (2020). *Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas dan Uji Normalitas)*. Inovasi Pendidikan.
- Wahidin, Muhammad Noor, dan Primawan, Morgan. (2024). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Kalimantan Selatan: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Widyastuti. (2023). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1-12.