



## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa**

### ***The Effect of Work Discipline and Work Behavior on Employee Performance at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa***

**Rofiqoh Huzaini, Neni Sri Wahyuni\*, Yusrita & Julkarnain**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Populasi terdiri dari 222 orang karyawan, dan teknik pengambilan sampel yaitu rumus *Slovin* dengan standar error 10%, sehingga sampel yang diperoleh 69 orang. Analisis data ini adalah analisis regresi linear berganda yang diuji melalui SPSS. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang diperoleh yaitu secara simultan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. Kemudian, secara parsial disiplin kerja dan perilaku kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Perilaku Kerja; Kinerja.

#### **Abstract**

*This study aims to determine partially and simultaneously the effect of work discipline and work behavior on employee performance at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. This research method is quantitative. Data was collected through direct interviews and the distribution of questionnaires. The population consists of 222 employees, and the sampling technique is the Slovin formula with a standard error of 10%, so that the sample obtained is 69 people. This data analysis is a multiple linear regression analysis tested through SPSS. Based on the test results and analysis obtained, namely simultaneously, there is a positive and significant influence of work discipline and work behavior on employee performance at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. Then, work discipline and work behavior each have a positive and significant effect on employee performance at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.*

**Keywords:** Work Discipline; Work Behavior; Performance.

**How to Cite:** Huzaini, R. Yusrita. & Julkarnain. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*: 6 (1): 105-110



## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia pasti mempunyai peranan penting dalam setiap organisasi, yang secara signifikan memudahkan pelaksanaan semua tugas perusahaan secara lancar. Sumber daya manusia meliputi orang-orang yang memiliki ide, emosi, ambisi, kompetensi, keahlian, motivasi, dan tenaga kerja yang berkaitan dengan organisasi. Semua aspek ini memengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Meskipun teknologi, pengembangan informasi, modal, dan bahan olahan telah memadai, jika tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana sebuah program atau kebijakan dapat dijalankan untuk mewujudkan visi, misi, dan sasaran organisasi sebagaimana tercantum dalam *strategic planning*. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya karyawan, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas tindakan yang dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja yang optimal selaras dengan standar organisasi memungkinkan terwujudnya sasaran organisasi. Sebaliknya, organisasi yang berhasil adalah organisasi yang terus berupaya mengembangkan kompetensi sumber daya bagi setiap karyawannya. Menurut penelitian Sri Wahyuni (2022) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektifitas manajemen yang baik, hal ini dibuktikan budaya organisasi yang dikelola dengan baik, sehingga dapat menciptakan disiplin kerja dan perilaku kerja yang baik pula.

Dalam setiap perkembangannya, suatu perusahaan pasti akan mengalami keberhasilan dan kegagalan dalam upayanya mencapai kinerja optimal untuk mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang terlibat adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan kemampuan dan kecenderungan untuk mengatur diri sendiri sesuai dengan protokol organisasi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin yang efektif menunjukkan akuntabilitas pribadi terhadap tanggung jawab yang ditetapkan, sehingga meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Sinambela (2019) menegaskan bahwa peraturan sangat penting untuk menjaga ketertiban di tempat kerja, karena disiplin kantor dianggap berhasil ketika karyawan mematuhi pedoman yang ditetapkan. Agustini (2019) menggambarkan beberapa aspek atau indikator yang terdapat dalam konsep disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Berdasarkan survei dan wawancara awal yang dilakukan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan belum sesuai dengan disiplin kerja yang ditentukan yaitu sebagian karyawan masih ada yang datang terlambat dan tidak mengerjakan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan atau belum sesuai standar.

Penelitian sebelumnya yang menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja mencakup penelitian oleh Wau *et al* (2021), diperoleh hasil bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Demikian pula, penelitian Sazly (2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

Selain itu, perilaku kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang terlibat dalam kinerja karyawan. Perilaku kerja merupakan elemen penting dari keberadaan profesional. Perilaku kerja mencakup aktivitas dan kebiasaan yang orang-orang lakukan dalam bekerja. Theedens dalam Habi *et al* (2022) menggambarkan perilaku kerja sebagai respons atau reaksi individu yang diekspresikan melalui perilaku, sikap, atau keyakinan tentang pekerjaan mereka, lingkungan tempat kerja, dan perlakuan dari para pemimpin. Theedens dalam Habi *et al* (2022) mendefinisikan lima indikator penting untuk mengevaluasi perilaku kerja yaitu tanggapan, tindakan, perbuatan, sikap dan antusiasme.

Berdasarkan survei dan wawancara awal yang dilakukan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa mengidentifikasi terdapat permasalahan yang berkaitan dengan perilaku kerja yang berasal dari perusahaan. Dimana perilaku kerja karyawan masih belum efisien karena adanya orang-orang yang menunjukkan kurangnya tanggung jawab dalam memenuhi kewajibannya.

Penelitian sebelumnya yang menghubungkan perilaku kerja dengan kinerja mencakup penelitian oleh Barasa *et al* (2021), yang mengidentifikasikan terdapat hubungan positif yang kuat

antara perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Demikian, penelitian yang dilakukan oleh Suhada *et al* (2024) menunjukkan bahwa perilaku kerja dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. (2) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh dari perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. (3) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh dari disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif untuk meneliti pengaruh antara disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa data kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang mewakili pada filsafat *positivisme* dan bertujuan untuk mendefinisikan dan meneliti hipotesis. Metode ini menggunakan banyak angka-angka dalam pengumpulan, pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan pada PTPN 1 Regional 1, di Jl. Lintas Sumatera No. Km. 21, Limau Manis, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Populasi terdiri dari 222 orang karyawan, dan teknik pengambilan sampel yaitu rumus *Slovin* dengan standar error 10%, sehingga sampel yang diperoleh 69 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu metode pemilihan secara acak, yang memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Analisis data ini adalah analisis regresi linear berganda yang diuji melalui IBM SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	7,771	3,088		2,517	,014
Disiplin Kerja	,492	,121	,504	4,053	,000
Perilaku Kerja	,339	,114	,368	2,963	,004

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang tercantum pada tabel 1, diperoleh nilai-nilai pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*) yang menunjukkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,771 + 0,492X_1 + 0,339X_2 + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai *constants* adalah 7,771, yang menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan perilaku kerja memiliki nilai 0, maka nilai kinerja sebesar 7,771.
2. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,492. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada faktor disiplin kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 49,2%.
3. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel perilaku kerja adalah 0,339, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada faktor perilaku kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 33,9%.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	7,771	3,088		2,517	,014
Disiplin Kerja	,492	,121	,504	4,053	,000
Perilaku Kerja	,339	,114	,368	2,963	,004

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi secara parsial yang terlihat pada Tabel 2, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memberikan nilai  $t_{hitung}$  (4,053) >  $t_{tabel}$  = (1,670) dan dapat dilihat nilai Sig. (0,000) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel perilaku kerja ( $X_2$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (2,963) >  $t_{tabel}$  = (1,670) dan dapat dilihat nilai Sig. (0,004) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari perilaku kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	560,547	2	280,273	77,693	,000 <sup>b</sup>
Residual	238,091	66	3,607		
Total	798,638	68			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi secara simultan yang terlihat pada Tabel 3, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel perilaku kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sebagaimana terlihat dari nilai  $F_{hitung}$  (77,693) >  $F_{tabel}$  (3,14) dan dapat dilihat nilai Sig. (0,000) < (0,05) yang menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,838 <sup>a</sup>	,702	,693	1,899

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan pengujian yang terlihat pada Tabel 4, pada kolom *R Square* dihasilkan nilai sebesar 0,702, yang mengindikasikan bahwa sebesar 70,2% variabel disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 29,8% berasal dari variabel lain di luar variabel penelitian. Apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ), maka hal tersebut menandakan bahwa pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat, dengan menggunakan model ini maka dapat menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan nilai pada  $t_{hitung}$  (4,053) >  $t_{tabel}$  (1,670) serta nilai Sig. sebesar (0,000) < (0,05). Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wau *et al* (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan” yang dimana disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Demikian pula, penelitian Sazly (2019) berjudul “Pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat” diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan positif dan kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

## **2. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel perilaku kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang dibuktikan nilai pada  $t_{hitung} (2,963) > t_{tabel} (1,670)$  serta nilai Sig. sebesar  $(0,004) < (0,05)$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa perilaku kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barasa *et al* (2021) yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumberbumi Global Niaga” yang dimana terdapat hubungan positif yang kuat antara perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Demikian pula, penelitian Suhada *et al* (2024) berjudul “Pengaruh Perilaku Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang” menunjukkan bahwa perilaku kerja dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji simultan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan perilaku kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ), sebagaimana terlihat dari nilai  $F_{hitung} (77,693) > F_{tabel} (3,14)$  dan dapat dilihat nilai Sig.  $(0,000) < (0,05)$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman *et al* (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo” yang dimana antara disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Demikian pula, penelitian Dimiyati *et al* (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya” diperoleh hasil yaitu antara perilaku kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

## **SIMPULAN**

Hasil pengujian dan analisis yang diperoleh memberikan simpulan yaitu : (1) Secara parsial, disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. (2) Secara parsial, perilaku kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. (3) Secara simultan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

## **REFERENSI**

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Barasa, L., Togatorop, A. L., & Szeze, M. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. *Meteor STIP Marunda*, 14(2), 100–129. <https://doi.org/10.36101/msm.v14i2.201>
- Dimiyati, R. M., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 316–328. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.481>
- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 498–503.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

**Rofiqoh Huzaini, Yusrita & Julkarnain.** Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa

- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sri Wahyuni, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Bintang Cosmos Medan. *JURNAL PRICE: Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 1–11. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/jecoa/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhada, Mafra, N. U., Sari, R. K., & Arriyanto, M. N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 142–155. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12796>
- Usman, O., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo). *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 236–246.
- Wau, J., Waoma, S., & T.Fau, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>