

PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II DI KOTA MEDAN

¹Erni Novita Sidabutar, Riko Fridolend Sianturi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan^{1,2}

E-mail: ernisidabutar52@gmail.com, fridolend03@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of competence, teamwork and work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II in Medan City. Data collection was carried out through questionnaires, interviews and documentation. The population of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II employees in the Engineering and Processing division in Medan City was 37 people with a sample of 37 people taken using saturated sampling or census techniques. The analysis techniques used in this study were validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test and determination coefficient (R²) using SPSS Version 25. The research results show that the multiple regression equation is: $Y = 0.853 + 0.259X_1 + 0.239X_2 + 0.253X_3$. This means that the t-test shows that competence has a positive and significant influence on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II in Medan City. The calculated t value (2.463) > t table (1.691) with a significance level of $0.019 < 0.05$ so that the decision was taken to reject H₀ and accept H₁. This means that the competency variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II in Medan City. The calculated t value (2.175) > t table (1.691) with a significance level of $0.037 < 0.05$ so that the decision was taken to reject H₀ and accept H₂. This means that the teamwork variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II in Medan City. Markthitung (2.535) > t table (1.691) with a significance level of $0.016 < 0.05$ so that the decision was taken that H₀ was rejected and H₃ was accepted. This means that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II in Medan City. The coefficient of determination (R²) value of 0.804 means that employee performance can be explained by competence, teamwork and work discipline by 80.4%, while the remaining 19.6% can be explained by other factors such as career development, workload and work stress which were not examined in this study.

Keywords : Competence, teamwork, and work discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II pada divisi Teknik dan Pengolahan di Kota Medan sebanyak 37 orang dengan sampel sebanyak 37 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, uji-F dan koefisien dereminasi (R²) dengan menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah: $Y = 0,853 + 0,259X_1 + 0,239X_2 + 0,253X_3$. Artinya uji-t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Nilai t hitung (2,463) > t tabel (1,691) dengan taraf signifikansi $0,019 < 0,05$ sehingga diambil keputusan untuk menolak H₀ dan menerima H₁. Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Nilai t hitung (2,175) > t tabel (1,691) dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$ sehingga diambil keputusan untuk menolak H₀



dan menerima H2. Artinya variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Nilai t hitung (2,535) > t tabel (1,691) dengan taraf signifikansi $0,016 < 0,05$ sehingga diambil keputusan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,804 berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, kerja sama tim, dan disiplin kerja sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti pengembangan karier, beban kerja, dan stres kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, kerja sama tim, dan disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agribisnis, khususnya dalam budidaya, pengolahan, dan pemasaran komoditas kelapa sawit dan teh. Tujuan pokok PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II adalah mengelola usaha perkebunan secara profesional dan berkelanjutan guna memberikan kontribusi terhadap ketahanan pangan nasional, peningkatan nilai tambah bagi pemegang saham, serta mendukung pembangunan ekonomi daerah melalui penciptaan lapangan kerja dan pengelolaan sumber daya alam yang bertanggung jawab.

Dalam mencapai maksud dan tujuan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dibutuhkan berbagai sumber daya. Salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja.

Kompetensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan di bagian teknik dan pengolahan adalah masih terdapat beberapa karyawan yang kurang pemahaman dalam menyelesaikan tugas, khususnya tugas yang menggunakan komputer dan aplikasi pendukung seperti E-Tekpol, *Mill Information Management System* (MIMS), dan Sistem Informasi Manajemen Aset Perusahaan (SIMAP) yang digunakan untuk pengolahan data produksi, pemantauan operasional pabrik dan penyusunan laporan. Kurangnya pemahaman ini sering kali menghambat proses kerja karena karyawan yang sudah memahami teknologi tersebut harus membantu rekan kerjanya, sehingga tugas mereka sendiri menjadi terganggu.

Kerjasama tim (*teamwork*) yang ditemukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan belum berjalan secara optimal. Yaitu seringnya diskomunikasi antar karyawan dalam menyusun atau menyampaikan informasi penting terkait operasional, seperti adanya perubahan jadwal pemeliharaan mesin yang tidak segera disampaikan oleh teknisi kepada staf pengolahan, sehingga menyebabkan ketidaksesuaian dalam laporan dan perencanaan produksi. Selain itu, dalam hal pengisian laporan harian, di mana catatan perbaikan atau penggantian mesin tidak diinformasikan secara langsung, menyebabkan kesulitan saat pelaporan atau audit. Hal ini sangat berpengaruh yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Kedisiplinan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapatkan bahwa pelanggaran disiplin kerja karyawan pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap kinerja karyawan tersebut.

Sungguh (2020) dengan judul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang". Variabel kompetensi mempunyai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,197 > t$ tabel 1.654, artinya variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. Kemudian

penelitian yang dilakukan oleh Fernando, dkk (2024) dengan judul “Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Padang Pelawi”. Variabel *teamwork* mempunyai nilai Sig. $0,000 < 0,050$ dan nilai t hitung $6,324 > t$ tabel $1,982$, artinya variabel *teamwork* berpengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai 27 Di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} 2,815 > t_{tabel} 2,005$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Jadi disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayati, 2017:3). Menurut Rivai (2018:4) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

2.2. Kompetensi

Kompetensi merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap dasar dimiliki oleh karyawan dan menjadi keunggulan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab selama bekerja. Semakin meningkat kompetensi karyawan akan berdampak pada kesuksesannya dalam persaingan kerja dimasa yang akan datang (Wibowo 2017:38). Menurut Moeheriono (2016:4) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki karyawan dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan standar yang digunakan sebagai tolak ukur efektivitas atau kinerja unggul di tempat kerja maupun dalam situasi tertentu.

2.3. *Teamwork*

Kerjasama tim (*Teamwork*) adalah bentuk kerja kelompok yang menciptakan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Setiap anggota tim berkontribusi, sehingga hasil kerja yang dicapai lebih besar dibandingkan jika dilakukan secara individu. (Sopiah 2018:31) Menurut Robbins dan Judge (2016:466) Kerja sama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja terkoordinasi antar individu yang menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan kerja secara individu dalam perusahaan."

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Menurut Fathoni (2009:172) disiplin kerja dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2.5. Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2016:231). Menurut Edison (2016:176) kinerja karyawan adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan adalah hasil yang di peroleh oleh fungsi pekerjaan atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

2.6. Hipotesis

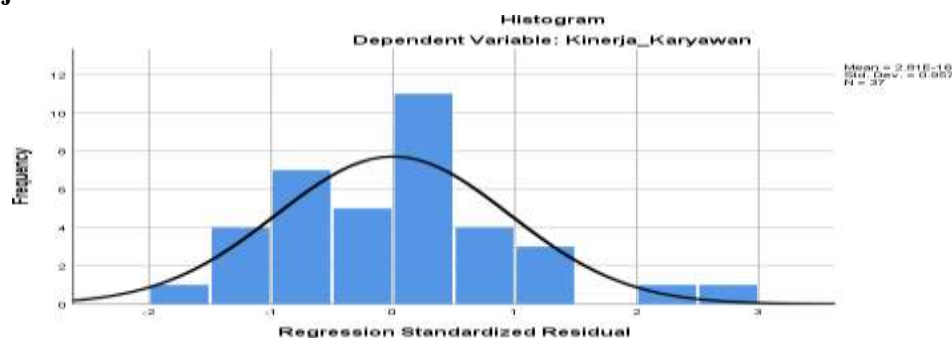
- H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.
- H₂ : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.
- H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.
- H₄ : Kompetensi, *teamwork*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan pada bagian Teknik dan Pengolahan Jln Letjen Suprpto No.2 Medan Hamdan yang berkaitan dengan kerja kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan pada bagian Teknik dan Pengolahan yang berjumlah 37 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

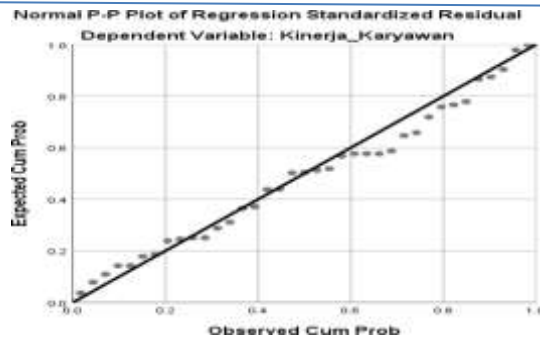
4.1. Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)

Sumber: Output SPSS 25

Pada gambar 1 grafik histogram terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis grafik histogramnya dapat diketahui bahwa uji normalitas terpenuhi.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot

Sumber: Data diolah output SPSS 25

Cara yang digunakan untuk menguji kenormalan data pada penelitian ini adalah dengan tabel P-Plot, yaitu dengan dasar pengambilan keputusan jika data menyebar disepertarian garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31355716
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.051
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah output SPSS 25

Pada Tabel 1 hasil *ouput SPSS 25* menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Yang artinya lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal itu berarti nilai residual terstandarnisasi dinyatakan menyebar secara normal.

4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
	Kompetensi	.292	3.420	Bebas Multikolieritas
	Teamwork	.403	2.479	Bebas Multikolieritas
	Disiplin Kerja	.297	3.367	Bebas Multikolieritas
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 2 dapat diketahui nilai VIF untuk masing masing variabel penelitian sebagai berikut:

- Nilai VIF untuk variabel kompetensi sebesar $3,420 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,292 > 0,10$ sehingga variabel kompetensi dinyatakan tidak multikolinearitas.
- Nilai VIF untuk variabel *teamwork* sebesar $2,479 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,403 > 0,10$

sehingga variabel *teamwork* dinyatakan tidak multikolinieritas.

- c. Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar $3,367 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,297 > 0,10$ sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan tidak multikolinieritas.

4.3. Uji Heteroskedastisitas

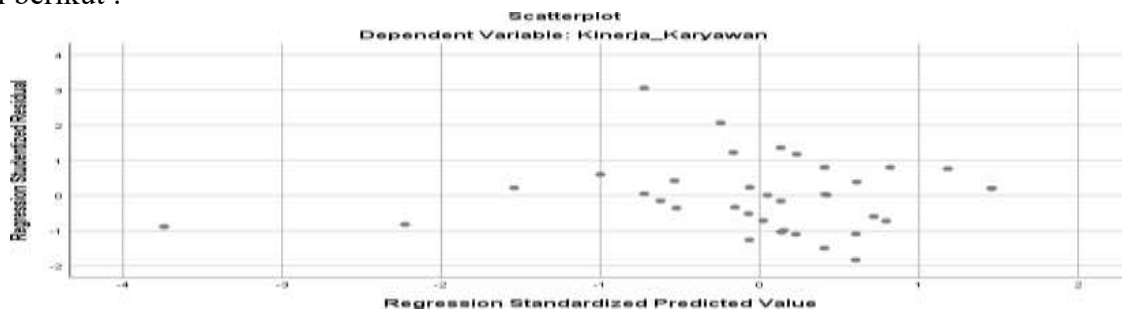
Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.494	1.115		1.340	.190
	Kompetensi	-.053	.067	-.247	-.789	.436
	Teamwork	.083	.070	.316	1.185	.245
	Disiplin Kerja	-.023	.064	-.114	-.367	.716

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,436 untuk kompetensi (X_1), 0,245 untuk variabel *teamwork* (X_2), dan 0,716 untuk variabel disiplin kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Signifikan lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan gambar Scatterplot yang menunjukkan bahwa uji tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada grafik Scatterplot sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah output SPSS 25

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol, titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang lemebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.853	1.744		.489	.628
	Kompetensi	.259	.105	.351	2.463	.019
	Teamwork	.239	.110	.264	2.175	.037
	Disiplin Kerja	.253	.100	.359	2.535	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada Tabel 4 maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0.853 + 0,259X_1 + 0,239X_2 + 0,253X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0.853 artinya jika kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0.853.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.259 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi X1 berpengaruh terhadap Y. Artinya apabila nilai kompetensi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.259 dan apabila kompetensi turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.259.
3. *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.239 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi X2 berpengaruh terhadap Y. Artinya apabila nilai *teamwork* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.239 dan apabila *teamwork* turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.239.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.253 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi X3 berpengaruh terhadap Y. Artinya apabila nilai disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.253 dan apabila disiplin kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.253.

4.5. Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.209	3	84.736	45.018	.000 ^b
	Residual	62.116	33	1.882		
	Total	316.324	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Teamwork, Kompetensi						

Sumber : *Output SPSS 25*

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan nilai variabel kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficient						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.853	1.744		.489	.628
	Kompetensi	.259	.105	.351	2.463	.019
	Teamwork	.239	.110	.264	2.175	.037
	Disiplin Kerja	.253	.100	.359	2.535	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : *Output SPSS 25*

Pada Tabel 6 menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,691 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t_{hitung} (2.463) > t_{tabel} (1,691) dengan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.
2. Nilai t_{hitung} (2.175) > t_{tabel} (1,691) dengan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.
3. Nilai t_{hitung} (2.535) > t_{tabel} (1,691) dengan tingkat signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.

4.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.786	1.37197
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Teamwork, Kompetensi				

Sumber : Output SPSS 25

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa :Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.804 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja sebesar 80,4% sedangkan 19,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti pengembangan karir, beban kerja dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai kompetensi atau nilai t_{hitung} (2.463) > t_{tabel} (1,691) dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Hal ini berarti kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Moehariono (2016:4) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan standar yang digunakan sebagai tolak ukur efektivitas atau kinerja unggul di tempat kerja maupun dalam situasi tertentu. Teori ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sungguh (2020), kompetensi mempunyai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 9.197 > t tabel 1.654, artinya variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

2. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *teamwork* atau nilai t_{hitung} (2.175) > t_{tabel} (1,691) dengan nilai signifikan sebesar $0,0037 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Hal ini berarti *teamwork* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sopiah (2018:31) mengungkapkan bahwa *teamwork* (kerjasama tim) merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu- individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang

terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan individu tersebut. Fernando, dkk (2024), *teamwork* mempunyai nilai Sig. $0,000 < 0,050$ dan nilai t hitung $6.324 > t$ tabel $1,982$, artinya variabel *teamwork* berpengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai disiplin kerja atau nilai t_{hitung} (2.535) $> t_{tabel}$ ($1,691$) dengan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Hal ini berarti disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fathoni (2009:172) disiplin kerja dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Purnawijaya (2019), Hasil penelitian menunjukkan t_{hitung} $2,815 > t_{tabel}$ $2,005$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Jadi disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi, *Teamwork* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $45.018 > F_{tabel}$ sebesar 2.88 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $45.018 > F_{tabel}$ sebesar 2.88 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Menurut Moehariono (2016:4) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan standar yang digunakan sebagai tolak ukur efektivitas atau kinerja unggul di tempat kerja maupun dalam situasi tertentu. Menurut Sopiah (2018:31) mengungkapkan bahwa *teamwork* (kerjasama tim) merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan individu tersebut. Menurut Fathoni (2009:172) disiplin kerja dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.259 dan signifikansinya 0.019 .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan



- terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.239 dan signifikansinya 0.037.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Kota Medan. Yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.253 dan signifikansinya 0.016.
 4. Hasil penelitian secara simultan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, *teamwork* dan disiplin kerja sebesar 80,4% sedangkan 19,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti pengembangan karir, beban kerja dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). *Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : Penerbit Qiara Media Afandi.
- (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Allen, Alexander. Jean. (2017). *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Publisher.
- Andrew E.Sikula.(2017). *Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman. Ardana. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bachhtiar, H. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat
- Daft, Richard L. (2016). *Management (Manajemen)*, Edisi Sepuluh. Jilid 1. Penerjemah: Edward dan Shirly. Jakarta: Salemba Empat.
- Desler, Gary. (2020). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas. Jilid 1. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Sandra (2018). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakta: Cetak ke sebelas. Prananda Media Group
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. (2016). *Kompetensi plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kristianti, Desi. (2019). *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Lestari Pratiwi Sitanggang, Ayu Trisanti, Ritawati Sirait, Pandapotan Sitompul, & Donalson Silalahi. (2025). Operations Management Strategy To Improve Efficiency And Service Quality Through Decision Support System. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 6(01), 72–82. Retrieved from <https://jecombi.seaninstitute.or.id/index.php/JECOMBI/article/view/108>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Moekijat. (2015). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bandar Maju.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Penilaian Kinerja*. Jakarta : Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. (2016). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)*, Edisi Enam Belas. Jilid 1. Penerjemah: Benyamin. Jakarta: Erlangga.



- Sarippudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Singodimedjo. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto,D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Trisanti, A., Sitanggang, L. P., Manjorang, N. R. B., Simbolon, O. J., & Sitompul, P. (2025). The Impact of Implementing Human Resource Analytics on Human Resource Management Decision Making. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(02), 487-499. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i02.1221>
- West, Michael. (2015). *Effective Cooperation (Kerjasama Yang Efektif)*, Edisi kelima. Jilid 1. Penerjemah: Srikandi Wayulo. Jogyaarta: Erlangga.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.