JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PTPN IV Regional I Medan

Effect of Discipline, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Commitment at PTPN IV Regional I

Sultan Azianda [1)]; Muhammad Toyib Daulay [2)]; Sri Rahayu [3)]
[1,2,3)] *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*
Email:[1)] muhammadsultanazianda@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [19 September 206]
Revised [04 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Employee Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, SEM-PLS, Work Discipline, Work Motivation.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Populasi penelitian merupakan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS melalui pengujian model pengukuran dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung melalui penguatan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara langsung serta pembangunan komitmen organisasi sebagai mekanisme penghubung antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance, with organizational commitment serving as an intervening variable, at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. A quantitative approach utilizing the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method was employed. The study population consisted of employees from PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, with a sample size of 85 respondents. Data were collected via questionnaires, and analysis was conducted using SmartPLS through the testing of measurement and structural models. The results indicate that work discipline, work motivation, and job satisfaction all have a positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, whereas work motivation has a positive but insignificant effect. Job satisfaction was found to have a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment was not found to significantly mediate the effect of work discipline on employee performance; however, it did mediate the effects of work motivation and job satisfaction on employee performance. These findings suggest that enhancing employee performance requires directly strengthening work discipline and job satisfaction, alongside fostering organizational commitment as a linking mechanism between motivation, job satisfaction, and performance.

PENDAHULUAN

Organisasi pada hakikatnya merupakan entitas kolektif yang dihimpun oleh individu dengan keberagaman latar belakang, karakter, pola pikir, serta perilaku, namun berorientasi pada pencapaian tujuan yang bersifat komunal. Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi strategis karena berkenaan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan, hingga pengendalian tenaga kerja guna menunjang keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Keberdayaan SDM pada akhirnya tercermin melalui kapasitas karyawan dalam menghasilkan kinerja yang selaras dengan ekspektasi organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu parameter fundamental dalam merepresentasikan efektivitas pengelolaan SDM. Kasmir (2021) memaknai kinerja sebagai capaian kerja sekaligus manifestasi perilaku kerja yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada kurun waktu tertentu. Kinerja tidak terbentuk secara tunggal, melainkan dikonstruksi oleh sejumlah determinan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan loyalitas.

Penelitian ini berlokasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, suatu perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan perkebunan dan menempatkan SDM sebagai salah satu aset strategis dalam menopang pencapaian sasaran perusahaan. Pengelolaan perusahaan yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi menuntut adanya kapasitas kerja karyawan yang mampu menerjemahkan sasaran organisasi ke dalam pencapaian kerja yang terukur. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai ketercapaian tujuan perusahaan.

Hasil observasi awal mengindikasikan bahwa capaian kerja sebagian karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kondisi yang optimal. Temuan pra-survei memperlihatkan adanya kesenjangan antara standar kerja yang ditetapkan dengan persepsi pencapaian karyawan. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa hasil pekerjaan belum memenuhi standar kualitas perusahaan, sedangkan 57% menyatakan belum mampu mencapai target pekerjaan. Selain itu, 53% responden belum sepenuhnya menjalankan prosedur kerja dalam upaya menekan biaya operasional dan 53% masih mengalami keterbatasan dalam bekerja tanpa pengawasan langsung dari atasan. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa dimensi kualitas, kuantitas, efisiensi biaya, dan kemandirian kerja masih memerlukan penguatan.

Salah satu determinan yang berkelindan dengan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merefleksikan tingkat kepatuhan karyawan terhadap ketentuan, tata tertib, serta standar perilaku kerja yang berlaku dalam organisasi. Data absensi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan menunjukkan persentase ketidakhadiran sebesar 21,15% pada tahun 2023, meningkat menjadi 24,23% pada tahun 2024, dan mencapai 28,46% pada tahun 2025. Kecenderungan tersebut memberikan indikasi adanya persoalan kedisiplinan yang perlu memperoleh perhatian manajerial. Pra-survei juga memperlihatkan masih terdapat persoalan mengenai ketepatan waktu kehadiran, keberadaan karyawan selama jam kerja, serta ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Di samping disiplin kerja, motivasi kerja merupakan aspek psikologis yang turut berkontribusi terhadap pembentukan perilaku dan capaian kerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai energi pendorong yang mengarahkan individu untuk mengerahkan kemampuan dalam mencapai sasaran tertentu (Daulay & Sanny, 2023). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial belum dirasakan secara merata, sementara aspek penghargaan terhadap prestasi kerja serta aktualisasi diri juga belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa dorongan intrinsik maupun ekstrinsik karyawan masih memerlukan penguatan agar dapat menopang pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja, yang merepresentasikan evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang memadai dapat membangun sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan berpotensi menurunkan keterikatan individu terhadap pelaksanaan tugas. Hasil pra-survei menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum memperoleh kepuasan secara optimal, khususnya berkaitan dengan pekerjaan, hubungan kerja, kepemimpinan atasan, serta peluang pengembangan karier. Temuan tersebut memperlihatkan adanya ruang perbaikan dalam menciptakan pengalaman kerja yang lebih kondusif bagi karyawan.

komitmen kerja berkaitan dengan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya. Komitmen yang kuat dapat menjadi basis bagi kesungguhan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan mengupayakan pencapaian sasaran organisasi. Namun, hasil pra-survei memperlihatkan bahwa komitmen karyawan masih belum merata, terutama dalam aspek kesediaan untuk memberikan kontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target perusahaan dan mempertahankan keterikatan dengan organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan komitmen sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya sejumlah fenomena yang berkelindan dengan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Berbagai indikasi empiris yang ditemukan melalui observasi dan pra-survei tersebut menjadi pijakan untuk melakukan pengkajian lebih lanjut mengenai keterkaitan faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai determinan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan terarah.

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja beserta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu (Kasmir, 2021). Kinerja merupakan output kerja yang dihasilkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anwar, 2021). Pendapat lainnya juga menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hasibuan,2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen mencerminkan kesediaan seorang karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan pada masa mendatang (Kaswan, 2021). Sementara itu, (Robbins & Judges, 2021)menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, termasuk tujuan dan harapan yang ingin dicapainya sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2020). Menurut Rivai (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Motivasi Kerja

Pengertian dari motivasi kerja menurut (Robbins & Judges, 2021) dalam Anwar (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berupaya mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah faktor yang membangkitkan semangat atau dorongan bagi seseorang untuk bekerja, sehingga kerap disebut sebagai pendorong munculnya gairah kerja (Anoraga, 2020). Tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki seorang karyawan akan memengaruhi tinggi rendahnya pencapaian prestasinya. Selanjutnya (Hasibuan, 2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk bergerak dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap berbagai karakteristik pekerjaannya (Robbins, 2020). Kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan akan mendorong terbentuknya motivasi yang kuat, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik (Nurhamida & Anwar, 2025). Pendapat lain oleh (Mangkunegara, 2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dukungan atau ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan maupun kondisi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

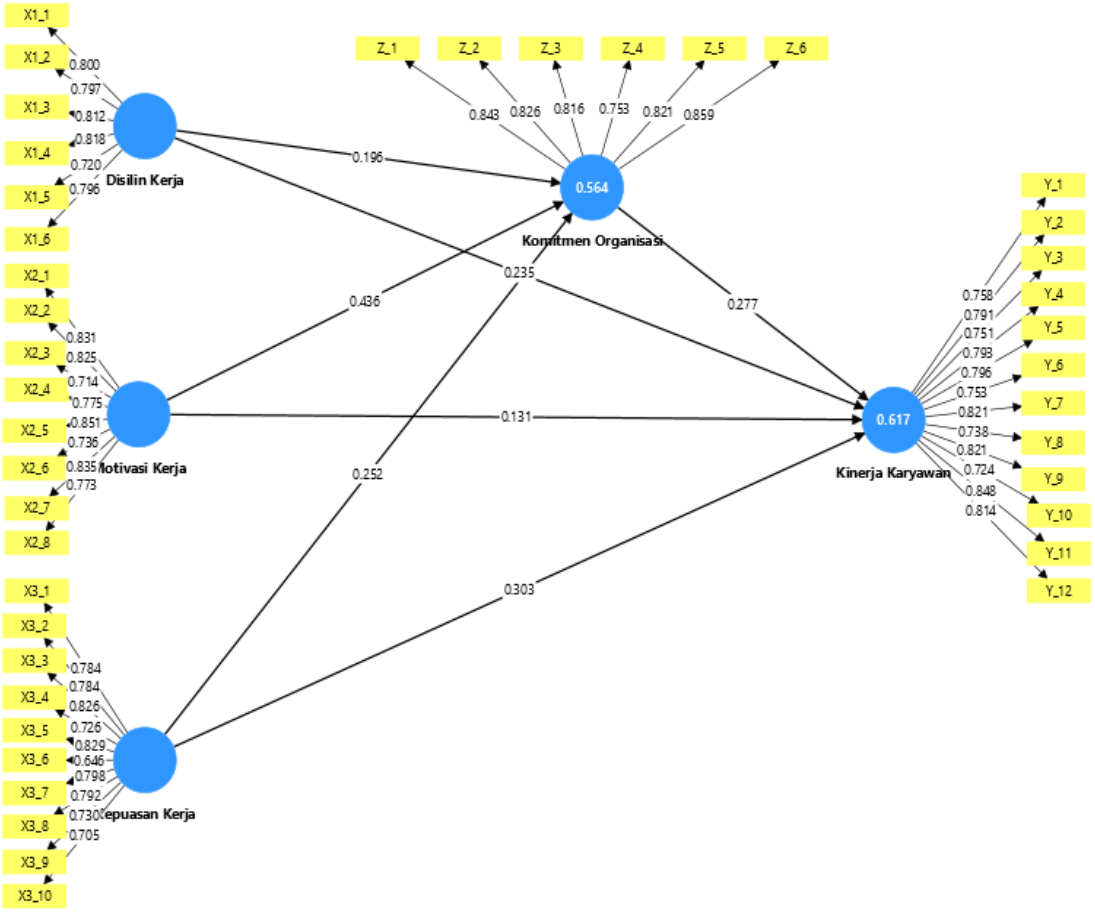
Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yang menekankan hubungan sebab–akibat antar variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih sehingga dapat membangun teori yang mampu menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena (Sugiyono, 2021). Jumlah total populasi tersebut terdiri atas 581 orang karyawan tetap Penetapan sampel dengan metode *Proportionate stratified random sampling* adalah agar sampel menjadi lebih proporsional dan dapat mewakili populasi yaitu populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata (*Stratified*). Jumlah sampel pada penelitian ini ada sebanyak 85 orang. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis intervening dengan dukungan perangkat lunak PLS-SEM versi 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Outer Model

Gambar 1. Outer Model



Sumber: Output SmartPLS ver.4

Gambar di atas menggambarkan model pengukuran (outer model) yang menunjukkan hubungan antara konstruk laten dan indikator-indikator reflektifnya, yakni disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

Validitas Konvergen

Untuk menguji validitas konstruk, dilakukan analisis terhadap nilai outer loadings dan AVE. Rincian lengkap hasil pengukuran disajikan pada **Error! Reference source not found.** berikut:

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Outer Loading	Ket	Variabel	Outer Loading	Ket
Disiplin Kerja			**Komitmen**		
X1_1	0.800	Valid	Z_1	0.843	Valid
X1_2	0,797	Valid	Z_2	0.826	Valid
X1_3	0.812	Valid	Z_3	0.816	Valid
X1_4	0.818	Valid	Z_4	0.753	Valid
X1_5	0.720	Valid	Z_5	0.821	Valid
X1_6	0.796	Valid	Z_6	0.859	Valid
Motivasi Kerja			**Kinerja**		

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

X2_1	0.828	Valid	Y_1	0.759	Valid
X2_2	0.828	Valid	Y_2	0.790	Valid
X2_3	0.720	Valid	Y_3	0.750	Valid
X2_4	0.769	Valid	Y_4	0.793	Valid
X2_5	0.852	Valid	Y_5	0.795	Valid
X2_6	0.737	Valid	Y_6	0.754	Valid
X2_7	0.836	Valid	Y_7	0.821	Valid
X2_8	0.772	Valid	Y_8	0.737	Valid
Kepuasan Kerja			Y_9	0.821	Valid
X3_1	0.784	Valid	Y_10	0.726	Valid
X3_2	0.784	Valid	Y_11	0.848	Valid
X3_3	0.826	Valid	Y_12	0.813	Valid
X3_4	0.726	Valid			
X3_5	0.829	Valid			
X3_6	0.646	Valid			
X3_7	0.798	Valid			
X3_8	0.792	Valid			
X3_9	0.730	Valid			
X3_10	0.705	Valid			

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Seluruh indikator menunjukkan nilai *outer loadings* > 0,50, yang menandakan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas konvergen .

Tabel 2. Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Ket
Disiplin Kerja	0.626	Valid
Motivasi Kerja	0.630	Valid
Kepuasan Kerja	0.584	Valid
Komitmen Organisasi	0.673	Valid
Kinerja	0.616	Valid

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Secara umum, seluruh indikator menunjukkan nilai AVE > 0,50, yang menandakan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas Diskriminant

Validitas diskriminan (discriminant validity) adalah pengujian untuk memastikan bahwa setiap variabel/konstruk dalam penelitian benar-benar berbeda dari variabel/konstruk lainnya.

Tabel 3. Validitas Fornell–Larcker

Konstruk	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	**0,791**				
Kepuasan Kerja	0,497	**0,764**			
Kinerja Karyawan	0,605	0,671	**0,785**		
Komitmen Organisasi	0,547	0,617	0,683	**0,820**	
Motivasi Kerja	0,517	0,611	0,625	0,692	**0,794**

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell–Larcker, diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antarkonstruk lainnya. Nilai akar kuadrat AVE variabel Disiplin Kerja sebesar 0,791, Kepuasan

Kerja sebesar 0,764, Kinerja Karyawan sebesar 0,785, Komitmen Organisasi sebesar 0,820, dan Motivasi Kerja sebesar 0,794. Seluruh nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk terkait dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 4. Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja					
Kepuasan Kerja	**0,545**				
Kinerja Karyawan	0,655	**0,707**			
Komitmen Organisasi	0,610	0,606	**0,733**		
Motivasi Kerja	0,567	0,648	0,657	**0,748**	

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah nilai ambang 0,90. Nilai HTMT terendah sebesar 0,545 dan nilai tertinggi sebesar 0,748 yang terdapat pada hubungan antara Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. Dengan demikian, seluruh nilai HTMT telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,880	0,882	Reliabel
Motivasi Kerja	0,916	0,926	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,920	0,929	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,903	0,906	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,943	0,945	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Disiplin Kerja

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,880 dan Composite Reliability sebesar 0,882. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga indikator-indikator pada variabel Disiplin Kerja memiliki konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel.

Motivasi Kerja

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,916 dan Composite Reliability sebesar 0,926. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator Motivasi Kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga konstruk dinyatakan reliabel.

Kepuasan Kerja

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920 dan Composite Reliability sebesar 0,929. Kedua nilai tersebut berada jauh di atas 0,70, sehingga indikator-indikator Kepuasan Kerja dapat dinyatakan reliabel.

Komitmen Organisasi

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,903 dan Composite Reliability sebesar 0,906. Nilai tersebut telah melampaui batas 0,70, sehingga indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan reliabel.

Kinerja Karyawan

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943 dan Composite Reliability sebesar 0,945. Hasil ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga seluruh indikator Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 6. **Hasil Uji R-Square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.617	0.598
Komitmen Organisasi	0.564	0.548

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Nilai R-Square Kinerja Karyawan sebesar 0,617 menunjukkan bahwa 61,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dalam model penelitian. Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,598 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, kemampuan variabel-variabel tersebut dalam menjelaskan Kinerja Karyawan menjadi sebesar 59,8%.

Dengan demikian, masih terdapat 40,2% variasi Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,598 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat/substansial terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R-Square Komitmen Organisasi sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam model penelitian. Sedangkan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,548 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor, kemampuan model dalam menjelaskan Komitmen Organisasi sebesar 54,8%. Dengan demikian, terdapat sekitar 45,2% variasi Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,548 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat/substansial terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 7. Hasil Uji F-Square

Hubungan Variabel	F-Square	Kategori	Interpretasi
Disiplin Kerja → Komitmen	0.060	Kecil	Memberikan efek kecil
Motivasi Kerja → Komitmen	0.247	Sedang	Memberikan efek sedang
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.088	Kecil	Memberikan efek kecil
Disiplin Kerja → Kinerja	0.093	Kecil	Memberikan efek kecil
Motivasi Kerja → Kinerja	0.020	Kecil	Memberikan efek kecil

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan hasil uji F-Square, seluruh hubungan variabel dalam model penelitian menunjukkan efek kecil, kecuali hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang menunjukkan efek sedang. Nilai f^2 terbesar terdapat pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,247, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi relatif paling besar dalam menjelaskan Komitmen Organisasi. Selanjutnya, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,060, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,088, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,093, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,020. Keempat hubungan tersebut termasuk dalam kategori efek kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi terbesar dalam model terdapat pada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan hubungan lainnya memberikan kontribusi yang relatif kecil

Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung *(Direct Effect)*

Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficient (Direct Effect)

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Disiplin Kerja → Komitmen Organisasi	0,196	2,243	0,025	Positif & signifikan
Motivasi Kerja → Komitmen Organisasi	0,436	4,725	0,000	Positif & signifikan
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,252	2,854	0,004	Positif & signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,235	2,780	0,005	Positif & signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,131	1,098	0,272	Positif tetapi tidak signifikan

Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,303	3,362	0,001	Positif & signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,277	3,235	0,001	Positif & signifikan

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Interpretasi Data :

1. Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
   Nilai Original Sample 0,196 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 2,243 > 1,96 dan p-value 0,025 < 0,05, artinya H_1 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, penerapan disiplin kerja yang semakin baik dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
   Nilai Original Sample sebesar 0,436 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Nilai t-statistic 4,725 > 1,96 dan p-value 0,000 < 0,05, artinya H_2 diterima sehingga pengaruh tersebut signifikan. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
   Nilai Original Sample 0,252 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 2,854 > 1,96 dan p-value 0,004 < 0,05, artinya H_3 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
   Nilai Original Sample 0,235 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistic 2,780 > 1,96 dan p-value 0,005 < 0,05, artinya H_4 diterima sehingga pengaruh tersebut signifikan. Artinya, semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
   Nilai Original Sample 0,131 menunjukkan bahwa arah hubungan positif, tetapi nilai t-statistic hanya 1,098 < 1,96 dan p-value 0,272 > 0,05, artinya H_5 ditolak sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
   Nilai Original Sample 0,303 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 3,362 > 1,96 dan p-value 0,001 < 0,05, artinya H_6 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
   Nilai Original Sample 0,277 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 3,235 > 1,96 dan p-value 0,001 < 0,05, artinya H_7 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, peningkatan komitmen organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penguian Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effect)*

Tabel *9*. Hasil Uji Indirect Effect

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample	T-Statistics	P-Value	Kesimpulan
Motivasi Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,121	2,604	0,009	Positif & signifikan
Disiplin Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,054	1,886	0,059	Positif tetapi tidak signifikan
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,070	2,109	0,035	Positif & signifikan

Sumber: Output SmartPLS ver.4

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi
   Nilai Original Sample sebesar 0,054 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi memiliki arah positif. Nilai T-statistic

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

sebesar 1,886 < 1,96 dan P-value sebesar 0,059 > 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Meskipun peningkatan Disiplin Kerja cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi, bukti statistik yang diperoleh belum cukup untuk menyatakan bahwa efek mediasi tersebut signifikan. Komitmen Organisasi tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi
   Nilai Original Sample sebesar 0,121 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi memiliki arah positif. Nilai T-statistic sebesar 2,604 > 1,96 dan P-value sebesar 0,009 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Komitmen Organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin kuat Komitmen Organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi
   Nilai Original Sample sebesar 0,070 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi memiliki arah positif. Nilai T-statistic sebesar 2,109 > 1,96 dan P-value sebesar 0,035 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, semakin kuat Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.025 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Amal et al, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Toansiba et al, 2026) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati ketentuan, menjalankan tanggung jawab, serta mematuhi standar kerja organisasi, maka semakin kuat pula keterikatan karyawan terhadap organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.000 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Septiani & Fauzan, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Suliati et al, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin kuat pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dorongan kerja yang berasal dari kebutuhan pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, maupun keinginan untuk berkembang dapat memperkukuh keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan penting dalam pembentukan komitmen organisasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.004 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Ramadhani & Rinaldi, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Marnoto & Dewatmoko, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan yang terbentuk melalui kesesuaian pekerjaan, penghargaan, hubungan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja dapat memperkukuh keterikatan karyawan terhadap organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.005 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Rahayu, 2020) dan penelitian (Waruwu & Simanullang, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Insan & Batubara, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu mengalokasikan waktu secara efektif, menyelesaikan tugas sesuai target, serta mempertahankan konsistensi dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat memunculkan keterlambatan, ketidakteraturan, pengabaian prosedur, dan ketidakoptimalan penyelesaian tugas yang pada akhirnya berpotensi menurunkan capaian kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak semata-mata berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga merepresentasikan pengendalian perilaku kerja yang menopang ketercapaian sasaran organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.27 > 0.05 sehingga variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Sumiati & Purbasari, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dan diperkuat oleh hasil penelitian (Zuraida et al,2022) yang menyatakan hal yang sama.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya dorongan kerja yang dimiliki karyawan belum secara langsung menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, motivasi kerja dalam konteks penelitian ini belum menjadi determinan utama yang mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi belum tentu mampu menghasilkan kinerja optimal apabila pelaksanaan pekerjaannya masih dibatasi oleh faktor-faktor organisasional maupun teknis.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.001 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Waruwu & Balqis, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Mora et al, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merasa bahwa pekerjaan, imbalan, hubungan kerja, maupun kondisi organisasi telah memenuhi harapan mereka, maka kecenderungan untuk menjalankan tugas dengan lebih sungguh-sungguh akan semakin besar. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan antusiasme, keterlibatan, dan kesediaan karyawan untuk memberikan kinerja terbaik pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.001 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Ginanjar & Berliana, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Sari & Syahruddin, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan kesungguhan, loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk mengerahkan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi dapat memperkukuh orientasi karyawan terhadap kepentingan organisasi sehingga mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih konsisten dan bertanggung jawab.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-value sebesar 0,059 > 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Meskipun peningkatan Disiplin Kerja cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi, bukti statistik yang diperoleh belum cukup untuk menyatakan bahwa efek mediasi tersebut signifikan. Komitmen Organisasi tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Bagis et al, 2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan serupa juga diperoleh (Thufailah et al, 2025) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja dalam kondisi tertentu dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja melalui pengaruh langsung, sementara peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening belum tentu terbentuk secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,009 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Komitmen Organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin kuat Komitmen Organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai pendorong perilaku kerja secara langsung, tetapi juga dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung menunjukkan kesediaan yang lebih besar untuk terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Dorongan tersebut selanjutnya dapat memperkukuh komitmen organisasi. Komitmen yang semakin kuat kemudian mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih sungguh-sungguh, konsisten, dan bertanggung jawab sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Lesmana et al, 2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan tersebut juga didukung oleh (Mubarok et al, 2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dipandang sebagai mekanisme psikologis yang mentransformasikan dorongan motivasional karyawan menjadi keterikatan terhadap organisasi dan selanjutnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi memiliki arah positif dengan nilai P-value sebesar 0,035 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, semakin kuat Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berimplikasi terhadap kinerja secara langsung, tetapi juga bekerja melalui terbentuknya keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian (Lesmana et al, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam pekerjaan cenderung memiliki persepsi positif terhadap organisasi, sehingga tumbuh rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk mempertahankan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen yang semakin kuat selanjutnya mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan kesungguhan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Komitmen Organisasi tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Saran

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui penegakan peraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan keteladanan pimpinan karena disiplin terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui penghargaan, pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi, dengan mengarahkannya pada penguatan komitmen organisasi karena motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, tetapi mampu memberikan pengaruh melalui komitmen organisasi. Kepuasan kerja perlu menjadi perhatian melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian penghargaan yang sesuai karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Komitmen organisasi juga perlu diperkuat sebagai mekanisme yang menghubungkan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja. Karena komitmen organisasi tidak terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, penerapan disiplin perlu tetap diarahkan secara langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amal, A., Uluelang, M. L., & Sutomo, A. (2024). Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar. *Economics and Digital Business Review,* 5(1), 329–336. https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.962

Anoraga, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7.* Rineka Cipta.

Anwar, Y. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *9*(1), 75–85.

Bagis, F., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2020). *The effect of leadership, work disiplin on employee performance through organizational commitment as mediation variables*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 4(3). https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1321

Daulay, M, T., & Sanny, A (2023). Analysis Of The Effect Of Training And Motivation On The Performance Of Civil Servants At The Sumber Melati Diski Village. *International Journal of Commerce and Management Research*

Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif,* *3*(4). https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11278

Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.

Insan, M. Y., & Batubara, S. S.(2021). Menakar Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan .*Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3) 470-475.

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* PT Raja Grafindo Persada.

Kaswan. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Lesmana, K. Y., Martadiani, A. A. M., & Darma, I. K. (2023). The role of organizational commitment in mediating the influence of work motivation and organizational culture on Bappeda Provinsi Bali employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, 10*(2), 219–227.

Marnoto, & Dewatmoko, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (EKO-BISMA), 1*(2).

Mubarok, E. S., Ronita, & Bandawati, E. (2021). Determinants of employee performance mediated by organizational commitment. *Ilomata International Journal of Management, 2*(3). https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i3.280

Rahayu, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Work Discipline and Employee Performance. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, *6*(2), 250-253.

Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 8*(4). https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284

Rivai (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke. Praktik, Edisi 1*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, & Judges. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sari, D., & Syaharuddin, Y. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman, 6*(3). https://doi.org/10.29264/jimm.v6i3.9897

Septiyani, C. I., & Fauzan, M. (2023). The effect of work motivation, self-efficacy, and job satisfaction on organizational commitment (Study at the Semarang City Land Office). *Jurnal Ekonomi*.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suliati, N. N., Sapta, I. K. S., Sujana, I. W., & Widnyani, A. A. D. (2022). Organizational commitment: The mediator for work motivation and organizational climate toward organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 8*(3), 779. https://doi.org/10.17358/jabm.8.3.7

Sutrisno, E (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Thufailah, K. S., Muksin, A., Ruwaida, R., & Sentosa, E. (2025). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi PT Kawan Menengah Atas*. IKRAITH-EKONOMIKA, 8(3). https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3.5312

Toansiba, T., Resi, Y. D., & Mansoara, N. (2026). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. *Jurnal Lentera Bisnis, 15(2)*. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2340

Waruwu, A. A., & Balqis, C. (2022). The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra. *Proceeding International Seminar and Conference on Islamic Studies (ISCIS)*.

Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Accounting*, *3*.