

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN
PANEN PT. GRUTI LESTARI PRATAMA
KECAMATAN NATAL KABUPATEN
MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH:

SOLIHIN

NIM. 21090014

STAIN MADINA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN
PANEN PT. GRUTI LESTARI PRATAMA
KECAMATAN NATAL KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

cc Ujian Munaqosah 06/07-2026

ACC ke pembimbing II
2/10/2025

MUHLISAH Lubis, M.M.



VEBRI Sugiharto, I

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

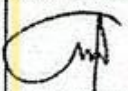
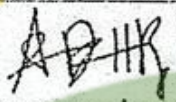
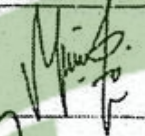
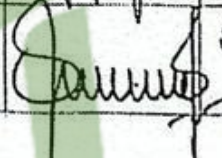
OLEH:
SOLIHIN
NIM. 21090014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini Berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan bagian Panen PT Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal" a.n Solihin NIM: 21090014, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Program Studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal yang dilaksanakan tanggal 27 Juli 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

NO	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Muhammad Ardiansyah, M.M NIP.199007162019081001	Ketua Sidang/ Penguji I		05/08/2026
2	Dr. Ade Khadizatul Z Hrp, M.M NIP.198402032019082001	Sekretaris Sidang/ Penguji II		5/8/2026
3	Muhlisah Lubis, M.M NIP.198804142019082001	Penguji III		6/8/2026
4	Vebri Sugiharto, M.M NIP. 198702082019031003	Penguji IV		5/8/2026

Panyabungan
Mengetahui,
Koran STAIN Mandailing Natal

Dr. Mardiana Lubis, M.Ed
NIP. 197305012003121004



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Solihin

NIM : 21090014

Tempat/Tgl. Lahir : Aek Nangali, 27 April 2002

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa

Alamat : Aek nangali

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal”** adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

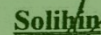
Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan,

2026

Yang membuat pernyataan,


Solihin

NIM. 21090014

STAIN MADINA

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama Solihin, NIM. 21090014 dengan judul: **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal"** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Panyabungan, 22 Juli 2026

Pembimbing I



Muhlisah Lubis, MM
NIP: 198804142019082001

Pembimbing II



Yehri Sugiharto, M.M.
NIP: 198702082019031003

STAIN MADINA

ABSTRAK

Solihin (Nim. 21090014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat dan dinamis. Perusahaan dituntut untuk mampu mengatasi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi agar tetap dapat bersaing dengan kompetitor sejenis. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dipisahkan dari peran penting motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dikelola dengan baik akan mewujudkan visi dan misi perusahaan, sehingga target yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen di PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 119 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,645 yang berarti 64,5% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan 36,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Produktivitas Kerja, PT.Gruti Lestari Pratama



STAIN MADINA

ABSTRACT

Solihin (Nim. 21090014). The Influence of Motivation and Work Discipline on the Work Productivity of Employees in the Harvesting Department at PT. Gruti Lestari Pratama, Natal District, Mandailing Natal Regency. In the current era of globalization, business competition between companies is increasingly fierce and dynamic. Companies are required to be able to overcome various challenges and changes to remain competitive with similar competitors. A company's success in achieving its goals cannot be separated from the crucial role of motivation and work discipline. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the work productivity of harvesting employees at PT. Gruti Lestari Pratama, Natal District, Mandailing Natal. Well-managed work productivity will realize the company's vision and mission, making it difficult to achieve predetermined targets. The study used a quantitative approach with descriptive methods. The sample was determined using a purposive sampling technique with 119 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that motivation and work discipline have a positive and significant effect on work productivity, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) was 0.645 meaning that 64,5% of the variation in student work productivity can be explained by motivation and work discipline, while 36,5% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity, PT. Gruti Lestari Pratama

STAIN MADINA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Swt Yang Maha Esa, atas segala berkah dan rahmatnya-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal”**. Yang merupakan salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi starata satu (S-1) pada program studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tentunya banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan motivasi serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang berkontribusi dalam pembuatan skripsi ini sejak awal hingga berbentuk skripsi yang utuh hingga selesai. Teristimewa Ayahanda saya tercinta Bapak dan Ibunda saya Terimakasih yang terdalam saya ucapkan kepada ayahanda saya yang telah memperjuangkan segala hal tentang kehidupan kepada saya sampai saat ini. Seterusnya adalah terimakasih banyak saya ucapkan kepada ibunda saya sayang telah memberikan segalanya untuk saya hingga saat ini, *i love you* mom tidak ada kata yang bisa menggambarkan rasa terimakasih saya yang begitu besar kepada kalian berdua.

Penghargaan dan ucapan terimakasih banyak dengan penuh ikhlas dan kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibuk Muhlisah Lubis, M.M selaku dosen pembimbing I. Dan juga Bapak Vebri Sugiharto, M.M selaku Dosen Pembimbing II Skripsi, yang telah meluangkan waktu dan membimbing penulis secara tulus serta memberikan arahan, masukan, bantuan dan pembelajaran yang sangat berarti bagi saya selama mengerjakan skripsi ini. Serta penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed selaku Ketua STAIN MADINA.
2. Bapak Dr. Muhammad Ikbil, M.Pd.i selaku Wakil Ketua I.
3. Bapak Dr. Irma Suryani Siregar, M.A selaku Wakil Ketua II.
4. Ibu Dr. Faisal Musa, S.Ag, M.Pd selaku Wakil III.

5. Ibu Dr. Ade Khadijatul Z Hrp, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
6. Bapak Jannus Tambunan, M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
7. Ibu Sari Fitri, M.E selaku dosen pembimbing akademik
8. Ibu Muhlisah Lubis, M.M selaku dosen pembimbing I, yang telah memberikan arahan, masukan, bantuan dan pembelajaran selama mengerjakan skripsi.
9. Bapak Vebri Sugiharto, M.M selaku dosen pembimbing II. yang telah memberikan arahan, masukan, bantuan dan pembelajaran selama mengerjakan skripsi.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen prodi Manajemen Bisnis Syariah.
11. Bapak/ Ibu staf pegawai di lingkungan STAIN MADINA yang telah memantu setiap urusan administrasi selama ini.
12. Kepada PT. Gruti Lestari Pratama yang telah memberi izin penelitian.
13. Kepada Kakak /Abang yang telah membantu perkuliahan saya dan biasa sampai ke jenjang ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat disusun sehingga berbentuk skripsi yang seutuhnya dan yang bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca dalam meningkatkan mutu pendidikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis ucapkan Terimakasih.

Panyabungan, Oktober 2024

Solihin

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	7
F. Defenisi Operasional Variabel	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Motivasi Kerja.....	10
3. Disiplin Kerja	17
4. Produktivitas Kerja.....	20
B. Peneliti Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi Sampel.....	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Temuan Umum.....	45
2. Temuan Khusus.....	49
B. Uji Analisis Data.....	46
1. Uji Instrumen Penelitian.....	47
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	54
4. Uji Hipotesis.....	56
a. Uji Parsial (uji t)	56
b. Uji F (Uji Simultan)	57
c. Uji Determinasi (R^2).....	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA **LAMPIRAN**

STAIN MADINA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Bagian Panen PT. Gruti Lestari Pratama	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Panen	4
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT. Gruti Lestari Pratama	5
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	24
Tabel 3.1 Rancangan Kegiatan	30
Tabel 3.2 kategori Jawaban Angket	32
Tabel 3.3 Kisi-kisi Pertanyaan	33
Tabel 3.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas X1	34
Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas X2	35
Tabel 3.6 Hasil Uji Perhitungan Uji Validitas Y	35
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabiliti Penelitian X1	36
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabiliti Penelitian X2	37
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabiliti Penelitian Y	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda X1 Dan X2 Terhadap Y	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Parsial T X1 Dan X2 Terhadap Y	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Simultan F X1 Dan X2 Terhadap Y	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X1 Dan X2 Terhadap Y ..	58

STAIN MADINA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Gruti Lestari Pratama	44
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4.3 Grafik Uji Validitas Motivasi (X1)	47
Gambar 4.4 Grafik Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	48
Gambar 4.5 Grafik Uji Validitas Produktivitas (Y)	48
Gambar 4.6 Grafik Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	49
Gambar 4.7 Grafik Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)	50
Gambar 4.8 Grafik Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)	50
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas P-Plot	52
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	54



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 Lembar Kuesioner
- Lampiran 4 Tabulasi Data Motivasi Kerja (X1)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Produktivitas (Y)
- Lampiran 7 Distribusi Nilai R Tabel
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)
- Lampiran 11 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X1)
- Lampiran 12 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 13 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y)
- Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas P-Plot
- Lampiran 15 Hasil Uji Multikolerasi
- Lampiran 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 18 Distribusi Nilai T Tabel
- Lampiran 19 Hasil Uji Parsial T
- Lampiran 20 Hasil Uji Simultan F
- Lampiran 21 Hasil Uji Determinasi R²
- Lampiran 22 Hasil Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat dan dinamis. Perusahaan dituntut untuk mampu mengatasi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi agar tetap dapat bersaing dengan kompetitor sejenis. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dipisahkan dari peran penting sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi hambatan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, sehingga target yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai (Solehati, 2024).

Setiap organisasi perlu mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya melalui manajemen yang efektif dan strategis. Pengelolaan SDM yang baik menitikberatkan pada peningkatan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan aset utama dan elemen kunci dalam sebuah organisasi. Mereka berperan sebagai pemikir, perencana, pelaksana, serta pengendali kegiatan yang berlangsung di dalam organisasi. Dengan demikian, kualitas kinerja pegawai akan mempengaruhi produktivitas dan kemajuan perusahaan (Saefullah, 2022).

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menjadi indikator efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi, keterampilan, dan disiplin kerja pegawainya agar mampu bekerja secara optimal serta beradaptasi dengan perubahan yang ada (Hulu *et al.*, 2022).

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output baik berupa barang atau jasa yang semakin bertambah dari waktu ke waktu. Menurut (Mulyani, 2020). Penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai proses yang mendorong

individu untuk melakukan kegiatan tertentu berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan di tempat kerja.

PT. Gruti Lestari Pratama, yang berlokasi di Kecamatan Natal, Kabupaten Mandailing Natal, merupakan perusahaan yang bergerak dalam agroindustri kelapa sawit dengan pendekatan bisnis yang menyeluruh. Perusahaan ini tidak hanya fokus pada pengelolaan perkebunan, tetapi juga berupaya mengoptimalkan rantai nilai dengan mengolah hasil panen menjadi *Crude Palm Oil (CPO)* dan minyak inti sawit berkualitas tinggi. Strategi pemasaran yang diterapkan mencakup distribusi produk ke pasar lokal serta pengembangan jaringan ekspor internasional, yang menunjukkan fleksibilitas dan daya saing perusahaan dalam industri agroindustri.

Pada tahun 2023, PT. Gruti Lestari Pratama menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan hasil panen yang optimal di tengah dinamika pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun jumlah karyawan di bagian panen relatif stabil dengan 190 orang, hasil panen menunjukkan penurunan tajam dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Fluktuasi hasil panen ini mengindikasikan perlunya perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan bagian panen (Mulyani, 2020).

Penurunan hasil panen pada tahun 2023 menggaris bawahi pentingnya motivasi kerja, kualitas lingkungan kerja, dan tingkat disiplin sebagai elemen utama yang memengaruhi kinerja operasional. Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah mengevaluasi hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan produktivitas kerja karyawan bagian panen di PT. Gruti Lestari Pratama.

Beberapa isu kritis telah teridentifikasi dan dapat memengaruhi kinerja karyawan bagian panen. Pertama, rendahnya motivasi kerja karyawan dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja yang berujung pada hasil panen yang tidak optimal. Kedua, tingkat disiplin kerja juga menjadi faktor penentu produktivitas karyawan (Mulyani, 2020).

Disiplin yang rendah dapat menyebabkan ketidakhadiran yang tinggi dan mengganggu alur kerja di lapangan. Dengan demikian, fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian panen di PT. Gruti Lestari Pratama. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan hasil panen melalui peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan disiplin kerja.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Bagian Panen PT.Gruti Lestari Pratama
Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran			
		Tidak Hadir	%	Hadir	%
Januari	170	20	9.00%	150	92.00%
Februari	170	16	7.00%	154	93.00%
Maret	170	6	3.00%	164	97.00%
April	170	20	9.00%	150	92.00%
Mei	170	25	10.00%	145	90.00%
Juni	170	23	10.00%	147	90.00%
Juli	170	30	15.00%	140	85.00%
Agustus	170	20	10.00%	150	90.00%
September	170	28	11.00%	142	89.00%
Oktober	170	18	7.00%	152	93.00%
November	170	30	15.00%	140	85.00%
Desember	170	29	12.00%	141	88.00%

Sumber data: PT.Gruti Lestari Pratama Tahun 2024

Tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan PT. Gruti Lestari Pratama kurang optimal terlihat dari data absensi diatas bahwa karyawan ada yang tidak hadir.

Berdasarkan data kehadiran karyawan di PT. Gruti Lestari Pratama, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran yang fluktuatif mencerminkan adanya indikasi penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan. Ketidakhadiran ini sering kali muncul ketika karyawan merasa kurang arahan dari mandor dalam menjalankan tugas mereka. Fenomena tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan, ketidakpuasan terhadap kompensasi atau tunjangan yang diterima, serta minimnya peluang pengembangan profesional yang dapat meningkatkan keterampilan dan jenjang karier mereka. Kondisi ini apabila dibiarkan berlarut-larut dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan karyawan yang berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan..

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Panen Tahun 2019-2024

No	Tahun	Hasil Panen Per Ton
1	2020	162.274.980 Ton
2	2021	104.213.400 Ton
3	2022	103.641.800 Ton
4	2023	91.825.810 Ton
5	2024	86.180.690 Ton
Total		402.236.680 Ton

Sumber PT. Gruti Lestari Pratama 2025

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil panen dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Penurunan hasil panen pada tahun 2023 menjadi perhatian khusus, terutama mengingat jumlah karyawan yang hampir sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, dan disiplin kerja perlu ditinjau lebih lanjut untuk memahami pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan bagian panen.

Hasil observasi langsung di lapangan, menggambarkan proses panen buah kelapa sawit yang dilakukan oleh karyawan bagian panen di PT. Gruti Lestari Pratama, Kec. Natal, Kab. Mandailing Natal. Proses panen ini mengikuti persyaratan umum, di mana buah kelapa sawit yang dihitung

sebagai hasil panen adalah buah yang memiliki brondolan yang jatuh. Jika tidak ada brondolan yang jatuh, meskipun buah sawit terlihat merah matang, buah tersebut dianggap masih mentah dan tidak dipanen. Selain itu, setiap karyawan memiliki target harian sebanyak 70 tandan buah segar (TBS). Apabila target tersebut tercapai dan karyawan mampu melebihi jumlah tersebut, maka karyawan berhak mendapatkan premi atau bonus sebagai tambahan gaji. Dalam pelaksanaan kegiatan ini, motivasi karyawan, dan disiplin kerja dalam mematuhi standar panen menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja, sebagaimana yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Tabel 1.3

Jumlah karyawan PT. Gruti Lestari Pratama

No	Tahun	Jumlah
1	2020	186
2	2021	185
3	2022	178
4	2023	171
5	2024	170

Sumber : PT. Gruti Lestari Pratama 2024

Dari data diatas dapat dilihat jumlah karyawan yang setiap tahunnya terus berkurang dari 2020-2024 yang awalnya 186 karyawan menjadi 170 karyawan penyebabnya dikarenakan, Kendala Pertama yaitu kurangnya arahan atau bimbingan dari mandor yang membuat karyawan terkadang kurang disiplin dalam pemanenan buah kelapa sawit (Mulyani, 2020). Dimana kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pengarahan, motivasi, dan memastikan kesiapan kerja para karyawan sebelum memulai aktivitas panen. Seperti apel pagi untuk memperkuat disiplin kerja, serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kendala kedua yaitu masih rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditandai dengan angka ketidakhadiran yang cukup tinggi, serta masih terdapat sejumlah karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama yang datang kerja

tidak tepat waktu sehingga produktivitas karyawan menurun. Hasil panen buah kelapa sawit yang telah dikumpulkan di tepi jalan oleh karyawan bagian panen di PT. Gruti Lestari Pratama, Kecamatan Natal, Kabupaten Mandailing Natal. Buah kelapa sawit disusun rapi dalam tumpukan dan setiap tumpukan dicatat jumlahnya untuk memudahkan mandor dalam menghitung hasil panen harian setiap karyawan. Proses ini menunjukkan betapa pentingnya disiplin kerja karyawan dalam memastikan buah panen dikumpulkan dengan tertib dan pencatatan dilakukan secara akurat. Selain itu, produktivitas karyawan, dapat meningkat apabila didukung oleh faktor-faktor penunjang, seperti adanya pemberian insentif atau premi untuk hasil panen yang melampaui target, serta ketersediaan sarana kerja yang memadai, misalnya akses jalan yang baik. Hal ini juga berkaitan erat dengan komitmen organisasi, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan berusaha menjaga kualitas kerja, mematuhi aturan, serta berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, disiplin kerja, produktivitas, dan komitmen organisasi menjadi faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. (Mulyani, 2020).

Berdasarkan uraian kondisi di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Panen PT.Gruti Lestari Pratama Kec. Natal Kab.Mandailing Natal”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut;

1. Masih rendahnya semangat kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama yang disebabkan rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan.
2. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditandai dengan angka ketidakhadiran yang cukup tinggi.

3. Masih terdapat sejumlah karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama yang datang kerja tidak tepat waktu sehingga produktivitas karyawan menurun.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pokok permasalahan yang akan dilakukan dalam laporan ini agar penyusun dan pembahasan penulis dapat berfokus dan terarah dengan jelas. Adapun pembatasan masalah yang akan disajikan adalah

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Gruti Lestari Pratama.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang di angkat adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal?

E. Tujuan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi penulis
 - 1) Membantu membuka wawasan mahasiswa untuk memecahkan suatu masalah yang berada di dunia perusahaan.
 - 2) Penulis dapat menambah pengetahuan tentang materi teori kuliah agar dapat melakukan riset ilmiah dan menyajikannya dalam karya ilmiah yang baik.

b. Manfaat Bagi PT.Gruti Lestari Pratama

Penelitian ini bisa memberi rekomendasi kepada pimpinan perusahaan dalam memantau pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga mengembangkan produktivitas kerja karyawan bagian panen PT. Gruti Lestari Pratama.

c. Manfaat bagi institusi pendidikan

Bagi institusi diharapkan dapat menjadi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Panen PT.Gruti Lestari Pratama Kec. Natal umpan balik bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Panen PT.Gruti Lestari Pratama Kec. Natal Kab.Mandailing Natal.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti dengan cara memberi arti kegiatan atau memberi arti suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Menurut (**Aini et al., 2024**). Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai hasil terbaik. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan berkolaborasi guna mencapai kepuasan.
2. Menurut (**Pranitasari et al, 2021**). disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan peraturan organisasi.
3. Menurut (**Mahfuds et al., 2022**). Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, di mana produksi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa karyawan lebih produktif. Penelitian ini menekankan bahwa peningkatan produktivitas merupakan komponen penting untuk mencapai daya saing yang lebih baik dalam perekonomian global. produktivitas adalah kemampuan individu, sistem, atau perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Istilah ini berasal dari kata Inggris "*productivity*," yang merupakan gabungan dari "*product*" dan "*activity*." Secara umum, produktivitas diukur sebagai perbandingan antara output (hasil) dan input (sumber daya yang digunakan).