

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat absensi karyawan PTPN IV Regional I Kebun Rantauprapat yang mencapai rata-rata 4,55% dalam empat tahun terakhir, melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan. Fenomena tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, di antaranya adalah kebijakan penghargaan dan hukuman, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang diduga memperkuat hubungan tersebut. Penelitian dilaksanakan di PTPN IV Regional I Kebun Rantauprapat dengan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 81 karyawan yang dipilih melalui teknik *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis data menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.1.1.6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukuman berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja ( $T\text{-statistic} = 2,354$ ;  $p\text{-value} = 0,019$ ), sementara penghargaan tidak berpengaruh langsung ( $T\text{-statistic} = 1,731$ ;  $p\text{-value} = 0,083$ ). Namun, motivasi kerja terbukti memediasi secara penuh hubungan antara penghargaan dan disiplin kerja ( $T\text{-statistic} = 5,785$ ;  $p\text{-value} = 0,000$ ), serta motivasi kerja juga berperan memperkuat hubungan antara hukuman dan disiplin kerja, meskipun hukuman tetap berpengaruh secara langsung ( $T\text{-statistic} = 5,276$ ;  $p\text{-value} = 0,000$ ). Temuan ini menekankan pentingnya kebijakan penghargaan dan hukuman yang tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja guna membentuk disiplin kerja yang berkelanjutan.

*Kata Kunci: Penghargaan, Hukuman, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, PLS-SEM.*