

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV

Muh Firdaus¹, Ratna Candra Sari² & Muhammad Ilyas Nur Ansyari³
Universitas Negeri Yogyakarta^{1,2}, Universitas Fajar Makassar³
*Corresponding author, e-mail: Firdausansyar@gmail.com

ARTICLE INFO

Received 20 Februari 2024

Accepted 27 Maret 2024

Published 29 Maret 2024

Keywords: leadership style, work discipline, employee performance

DOI :

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v7i1.15769>

ABSTRACT

This research objectives to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Office of the Directors of PT. Perkebunan Nusantara XIV. This research uses quantitative methodology. The population in this study reached 140 people; using the Slovin technique formula, several up to 58 respondents were found. Data was collected through a research questionnaire using SPSS 26 statistical analysis. The research results show that leadership style significantly affects employee performance, and work discipline partially substantially impacts employee performance. Then, leadership style and work discipline were tested simultaneously, which greatly influenced employee performance. This research contributes to the influence of leadership style and work discipline on employee performance, which is still very limited. Apart from that, the research results can be used by companies to determine policies related to improving employee performance.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Keberadaan manajemen menjadi hal sangat penting dalam suatu perusahaan. Dewasa ini, semua perusahaan tentunya membutuhkan manajemen agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah dirancang sebelumnya. Apabila suatu perusahaan mampu menerapkan manajemen dengan baik, sangat memungkinkan untuk perusahaan tersebut dapat berkembang sesuai yang diharapkan dan mampu mencapai tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya jika suatu perusahaan tidak mampu menerapkan manajemen yang baik dalam perusahaannya pasti akan menemukan kesulitan dalam menggapai tujuan perusahaan.

Salah satu unsur manajemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah unsur sumber daya manusia (SDM). Sukses atau tidaknya kegiatan di suatu perusahaan pun ditentukan

oleh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan maju atau tidaknya perusahaan. Maka dari itu, perusahaan dituntut agar mampu mengelolah sumber daya manusianya sebaik mungkin agar bisa mengerjakan suatu kegiatan sesuai yang diharapkan dan bisa terlaksana semaksimal mungkin. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan mampu mendongkrak kinerja perusahaan agar bisa lebih baik dan juga diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan perusahaan maupun calon pelanggannya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Sudrajat et al., 2023). Agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, para karyawan memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengontrol mereka dalam menyelesaikan suatu masalah atau kegiatan yang sedang dilaksanakan. Selain mengarahkan para karyawan, pemimpin dituntut agar mampu mengambil keputusan tepat yang nantinya akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang diharapkan bisa mempengaruhi bawahannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Nguyen dalam (Parmansyah & Hanadelansa, 2022) menjelaskan bahwa penting bagi seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam upaya mempengaruhi, membimbing, dan mengatur karyawan untuk mencapai visi misi organisasi. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat bagi para karyawan bisa menjadi pemicu dari hasil kerja yang kurang baik, kurangnya keinginan untuk melaksanakan suatu tugas yang diberikan bahkan dapat menimbulkan hilangnya semangat kerja para karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika para karyawan bisa bekerja dengan aman dan nyaman, sadar akan tanggung jawab yang telah diberikan, dan juga dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Disiplin kerja menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017). Kedisiplinan merupakan ketaatan pada peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi secara sadar dan berkeadilan Hasibuan dalam Astuti (2020). Disiplin dalam bekerja bisa membuat para karyawan lebih baik dan nyaman dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan. selain itu, karyawan yang disiplin cenderung mengatur waktu dengan efisien, menghindari gangguan dan fokus pada tugas-tugas penting. Para karyawan memiliki kebiasaan yang baik dalam memenuhi tenggat waktu, mengikuti prosedur yang ditetapkan dan bekerja dengan konsistensi yang berdampak pada produktivitas individu maupun keseluruhan tim. jika karyawan tidak mampu disiplin dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Dalam perusahaan sendiri, terdapat aturan-aturan yang merupakan bagian dari disiplin kerja yang berguna untuk membatasi ruang gerak para karyawan agar tidak semena-mena dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. selain itu, dengan adanya aturan tersebut dapat membuat para karyawan lebih teliti dalam bekerja, mampu menjaga kualitas kerja dan yang pastinya agar mereka sadar akan fungsinya. Jika terdapat karyawan yang melanggar aturan, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi berupa teguran, skorsing

bahkan bisa sampai pada tahap pemecatan jika terbukti melanggar aturan yang telah dibuat. Jika para karyawan dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, maka besar kemungkinan akan menghasilkan kinerja yang merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja bisa menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Moeheriono dalam Mindari (2020) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada ketercapaian pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dengan tujuan mencapai cita-cita organisasi yang telah dirancang melalui strategi organisasi. Bila suatu perusahaan mampu mencapai kinerja yang baik secara konsisten, maka perusahaan dapat memperoleh pendapatan yang stabil, menginvestasikan kembali keuntungan untuk pengembangan dan inovasi, serta bertahan dalam jangka panjang. Selain itu, juga bisa menjadi daya tarik bagi investor dan pemangku kepentingan lainnya, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan. Untuk itu, perlunya suatu perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kekurangan seorang karyawan dan apa saja yang perlu untuk ditingkatkan dalam pelaksanaan tugasnya guna mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Dan juga dengan memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal dan mencapai hasil yang diharapkan.

PT. Perkebunan Nusantara atau dikenal sebagai PTPN adalah sebuah entitas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki wewenang untuk mengelola perkebunan di wilayah Indonesia. Salah satu perusahaan BUMN yang bertanggung jawab atas pengelolaan perkebunan di Sulawesi Selatan adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV. PT. Perkebunan Nusantara XIV adalah hasil dari pendirian yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 1996, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), dan proses pendiriannya secara resmi tercatat dalam Akta Notaris Harun Kamil, S.H. dengan Nomor 42 yang ditandatangani pada tanggal yang sama, yaitu 11 Maret 1996.

Proses pembentukan ini dimulai dengan mengelompokkan 26 perusahaan PT. Perkebunan menjadi 9 kelompok pada tahun 1994, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Surat Keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang restrukturisasi BUMN Sektor Pertanian. Pengelompokan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi skala usaha guna menghadapi persaingan yang lebih ketat di pasar bebas yang dijadwalkan akan dimulai pada tahun 2004 (AFTA). Setelah proses pengelompokan selesai, pada tanggal 11 Maret 1996, terbentuklah 14 perusahaan dengan nama PT. Perkebunan Nusantara. Salah satunya adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV, yang merupakan hasil penggabungan beberapa Badan Usaha Milik Negara di sektor pertanian/perkebunan di wilayah timur Indonesia, meliputi PT. Perkebunan XXVIII (Persero), PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT. Bina MuIya Ternak (Persero), dan Eks Proyek PT. Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Dalam konteks organisasi, kehadiran sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai pelaksana kegiatan semata, melainkan dianggap sebagai suatu aset berharga dan modal yang harus didukung dalam berbagai aspek. Ini memerlukan kolaborasi antara kepemimpinan

yang efektif, budaya organisasi yang kuat, lingkungan kerja yang disiplin, sistem kompensasi yang memadai, dan jaminan hari tua. Semua elemen ini secara bersama-sama meningkatkan kinerja dan motivasi kerja setiap anggota tim di dalam organisasi. Kepemimpinan yang ideal dan kedisiplinan dalam bekerja bersatu untuk menciptakan nilai tambah bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia, termasuk karyawan, sangat signifikan dalam meningkatkan performa perusahaan.

Adapun research gap dalam penelitian ini didasarkan pada variatifitas hasil penelitian terdahulu tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih khusus lagi, variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Banks et al., 2016; Harwiki, 2016; Kaiman, 2013; Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017; Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017; Sudrajat et al., 2023; Suherman, 2018), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam hasil penelitian (Razak et al., 2018; Rosalina & Wati, 2020; Yassir Arafat et al., 2020), menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, dalam penelitian (Fahmi et al., 2022; Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017; Razak et al., 2018; Rivaldo & Nabella, 2023; Rosalina & Wati, 2020; Saluy & Treshia, 2018; Sariningrum & Febrian, 2023; Sudrajat et al., 2023; Suherman, 2018), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bukti empiris hasil penelitian (Sardjana et al., 2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis.

Dari uraian fenomena latar belakang diatas dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penulis merasa memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV ”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai penulis merupakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif merupakan aliran filsafat positifisme yang menjadikan angka-angka sebagai ukuran dalam menentukan kesimpulan dari masalah penelitian yang diteliti. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV sebanyak 140 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *slovin*, sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan. Teknik penentuan sampel penelitian menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik ini *simple* karena dalam proses pengambilan data anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi Sugiyono (2017). Proses pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian, observasi, dan wawancara. Pemilihan jawaban keusioner penelitian menggunakan skala likert dengan nilai 5 “Sangat Setuju” (SS), 4 “Setuju” (S), 3 “Cukup Setuju” (CS), 2 “Tidak Setuju” (TS), 1 “Sangat Tidak Setuju” (STS). Analisis data menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 26 untuk menganalisis data dari pertanyaan/pernyataan yang didapat dari pengisian kuesioner oleh responden. Instrumen penelitian di uji melalui tahapan uji validitas dan

reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), serta pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah mendeskripsikan atau memberi gambaran pada objek penelitian yang diperoleh dari responden penelitian, kemudian melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maximum, rata – rata, dan standar deviasi dari data yang dianalisis.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Gaya kepemimpinan (X1)	58	16	25	22	2,3
Disiplin kerja (X2)	58	19	25	23	2,1
Kinerja karyawan (Y)	58	18	25	22	2,1

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa jumlah data (N) sebanyak 58. Dari hasil uji deskriptif diatas, skor minimum variabel gaya kepemimpinan sebesar 16, skor maximum sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 22, dan standar deviasi 2,3. Untuk variabel disiplin kerja skor minimum sebesar 19, skor maximum sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 23, dan standar deviasi 2,1. Variabel kinerja karyawan skor minimum sebesar 18, skor maximum sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 22, dan standar deviasi 2,1.

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,620	0,259	Valid
	X1.2	0,748	0,259	Valid
	X1.3	0,643	0,259	Valid
	X1.4	0,635	0,259	Valid
	X1.5	0,633	0,259	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,825	0,259	Valid
	X2.2	0,751	0,259	Valid
	X2.3	0,833	0,259	Valid
	X2.4	0,778	0,259	Valid
	X2.5	0,819	0,259	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,776	0,259	Valid
	Y.2	0,779	0,259	Valid
	Y.3	0,888	0,259	Valid
	Y.4	0,871	0,259	Valid
	Y.5	0,723	0,259	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Pada tabel 2 yang merangkum hasil uji validitas instrumen, semua pernyataan dalam angket dianggap valid dengan menggunakan r tabel sebesar 0,2586. Berdasarkan hasil r hitung instrumen secara keseluruhan $>$ r tabel. Hasilnya, ditetapkan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) semuanya valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,635	Reliable
Disiplin kerja (X2)	0,859	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	0,861	Reliable

Sumber: Data diolah 2023

Hasil uji reabilitas mendapatkan hasil bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,635, nilai variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,859 dan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,861. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang menunjukkan nilai $>$ dari nilai kritis yakni 0,60 hingga bisa disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

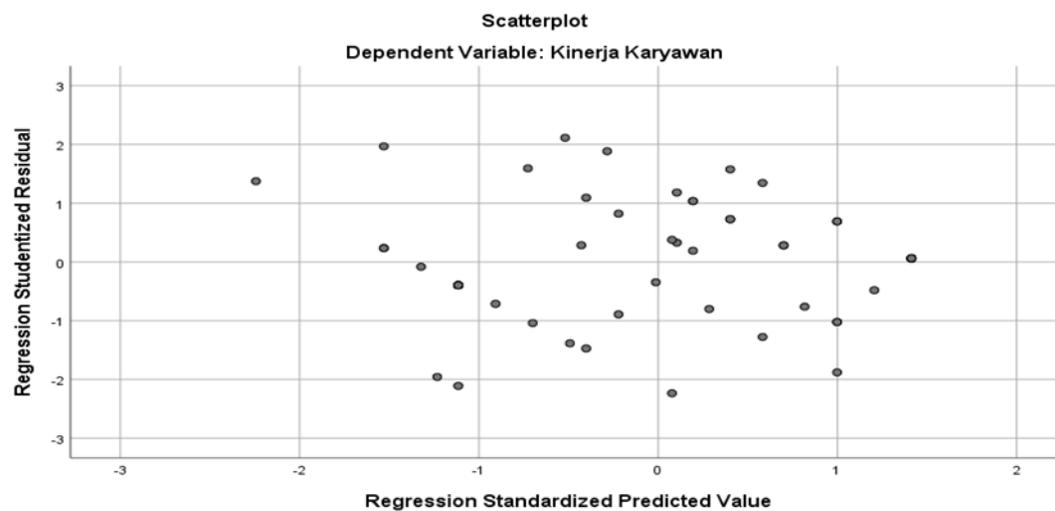
N	58
Test Statistic	0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel 4 diatas, yakni nilai signifikannya sebesar 0,200 $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam uji normalitas yang didapatkan berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,546	1,832	Multicollinearity free
Disiplin kerja (X2)	0,546	1,832	Multicollinearity free

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan disimpulkan bahwa nilai masing-masing variabel memiliki nilai toleransi 0,546 $>$ 0,10 dan nilai VIF 1,832 $<$ 10. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini, berdistribusi acak dan kurangnya pola yang terlihat. Selain itu, titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Maka, disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variable	t	Sig.
Gaya kepemimpinan (X1)	3,893	0,000
Disiplin kerja (X2)	5,114	0,000

Berdasarkan tabel diatas, berikut penjelasan hasil uji parsial (uji t):

Berdasarkan hasil uji t, nilai thitung variabel gaya kepemimpinan adalah 3,893 dan nilai t tabel adalah 2,004. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,893 > t$ tabel 2,004 maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, nilai thitung variabel disiplin kerja adalah 5,114 dan nilai t tabel adalah 2,004. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $5,114 > t$ tabel 2,004 maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F	Sig.
62,422	0,000

Pada tabel diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} 62,422 > nilai f_{tabel} 3,16. Dalam hal ini dapat ditunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R Square (R ²)	e (error)
0,694	1,193

Dari tabel diatas, hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R square 0,694 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 69,4 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 30,6 % (100% - 69,4% = 30,6%) dipengaruhi oleh variabel lain dengan kata lain tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variable	Unstandardized Coefficients B	Sig.
Constant	2,598	0,152
Gaya kepemimpinan (X1)	0,367	0,000
Disiplin kerja (X2)	0,526	0,000

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dipastikan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Persamaan regresinya, yaitu:

$$Y = a + (b_1 X_1) + (b_2 X_2) + e$$

$$Y = 2.598 + (0,367 X_1) + (0,526) X_2 + e$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas, yaitu:

Konstanta sebesar 2.598 mengartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja nilainya 0 maka nilainya adalah 2.598.

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,367 artinya apabila X1 yaitu gaya kepemimpinan dinaikkan 1 maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,367 dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya konstan. Hal ini diartikan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel disiplin kerja yaitu 0,526, berarti apabila X2 yaitu disiplin kerja dinaikkan 1 maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,526 dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya konstan. Hal ini diartikan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai t hitung 3,893 > t tabel 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diberlakukan oleh pemimpin perusahaan maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Banks et al., 2016; Harwiki, 2016; Kaiman, 2013; Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017; Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017; Sudrajat et al., 2023; Suherman, 2018), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Moeherton dalam Mindari (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan sangat penting perannya bagi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan karena pemimpin memiliki peran yang signifikan dalam membentuk motivasi dan produktivitas di tempat kerja. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan dan membantu mereka mencapai potensi maksimal mereka sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan dapat tumbuh dalam peran yang mereka kerjakan. Pemimpin juga diharuskan untuk dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan efisien kepada para bawahannya. Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan memahami tugas mereka, ekspektasi dan umpan balik yang diperlukan untuk berkembang. Karyawan yang merasakan hal-hal yang seperti ini dalam perusahaan cenderung akan bekerja dengan optimal dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa didukung, dihargai, dan diperlakukan dengan adil oleh pemimpin cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan adalah faktor yang kuat dalam produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik dapat membawa dampak positif yang luas pada organisasi, termasuk produktivitas yang lebih tinggi, karyawan yang lebih bahagia, budaya kerja yang positif dan pencapaian tujuan yang lebih baik. Itulah mengapa pemilihan, pengembangan dan dukungan pemimpin yang efektif sangat penting dalam setiap perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung $5,114 > t$ tabel $2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan untuk karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Kale et al., 2019). Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi et al., 2022; Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017; Razak et al., 2018; Rivaldo & Nabella, 2023; Rosalina

& Wati, 2020; Saluy & Treshia, 2018; Sariningrum & Febrian, 2023; Sudrajat et al., 2023; Suherman, 2018), hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika tingkat disiplin kerja karyawan meningkat, maka hasil kerja karyawan pun meningkat, karena pada dasarnya disiplin kerja diharapkan akan menjadi karakteristik utama dari setiap anggota sumber daya manusia dalam organisasi, dan kedisiplinan ini juga dapat berkontribusi pada kelancaran fungsi organisasi dalam mencapai tujuan yang positif. Disiplin kerja bukan hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berdampak positif pada produktivitas, efisiensi dan kualitas kerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan memelihara kinerja perusahaan yang mendukung disiplin kerja yang baik di antara karyawannya.

Hasibuan dalam Mindari (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang merasa bekerja di lingkungan yang disiplin cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa didukung oleh perusahaan dalam menjalankan tugas mereka dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Dengan begitu, para karyawan tidak segan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan teliti dan konsisten. Mereka memastikan bahwa pekerjaan mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan dan tidak ada kesalahan yang sering terjadi karena kelalaian.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Nilai F hitung $62,422 > F$ tabel 3,16 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja saling melengkapi dan berinteraksi agar kinerja karyawan bisa lebih efisien dan produktif. Pemimpin yang memahami pentingnya disiplin kerja dapat menggunakan gaya kepemimpinan untuk mendorong dan memelihara disiplin kerja yang baik di antara karyawan, yang dimana akan berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nata & Firdausi, 2021; Sudrajat et al., 2023; Suherman, 2018), dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik melibatkan pemimpin yang menjaga disiplin kerja yang tinggi. Seorang pemimpin yang memberikan contoh dalam hal ketepatan waktu dan konsistensi akan memengaruhi karyawan untuk mengikuti pola perilaku yang sama. Selain itu, seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan tujuan yang jelas dan memberikan umpan balik positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan fokus dan tekun.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV. Dari hasil analisis yang telah dilakukan dan dibahas sebelumnya, ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV, baik secara parsial maupun simultan. Peneliti mengajukan rekomendasi bagi Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV agar bisa mempertahankan atau meningkatkan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terkhusus gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan disiplin kerja bagi karyawan. Mengingat peran penting gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka sangat penting untuk memberi perhatian serius terhadap kedua aspek tersebut. Sehingga, diharapkan dapat menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan.

REFERENSI

- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Fahmi, P., Saluy, A. B., Safitri, E., Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80.
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>
- Kaiman, H. (2013). Leadership behavior and commitment. the effect to employee job satisfaction and employee performance on department of population and civil registration Jakarta, Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(9), 57–62.
- Kale, J. R., Ryan Jr, H. E., & Wang, L. (2019). Outside employment opportunities, employee productivity, and debt discipline. *Journal of Corporate Finance*, 59, 142–161.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.7>
- Nata, K. C., & Firdausi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 82–100.
- Parmansyah, A., & Hanadelansa. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 114–126. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142.
- Sudrajat, D., Siswondo, S., Harsono, Y., & Fajarianto, O. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Village Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2). <https://doi.org/10.51804/econ12.v5i2.2030>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>
- Yassir Arafat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>