

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat

Lesi Agusria¹, Zawawi Nasution², Ecy Puspita³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
E-mail: lesi.agusria@gmail.com¹, zawawi.nas@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate di Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, menggunakan 12 indikator pada variabel Kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian lahan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate di Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. Sampel ditentukan dengan teknik *metode cluster sampling*, dengan responden sebanyak 84 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik Kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linier berganda. Pada hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan SPSS, menunjukkan hasil uji F terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan serta hasil Uji t (parsial) juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate di Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstrack

This research aims to determine the influence of leadership, motivation and work discipline towards employee Kineaja PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai chamur Estate in District Kikim Timur Lahat District. This type of research is associative research, using 12 indicators on performance variables. The population in this study is all employees of the land section of PT Prisma Cipta Mandiri Sungai chamur Estate in District Kikim Timur Lahat District. The samples were determined by a sampling cluster method technique, with respondents as much as 84 people. The method of data collection used is a questionnaire technique (poll). The data analysis method used is a method of multiple linear analyses. In the results of research obtained by using SPSS, shows the test results F there is a significant influence of leadership, motivation and work discipline together towards employee performance as well as results t test est (partial) also showed there is a significant influence of leadership, Motivation and Discipline towards employee performance of PT.Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate di Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

Keywords : Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya (Kasmir, 2016:189-193): kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Suatu kinerja karyawan dikatakan meningkat jika hasil produktivitas dari organisasi atau perusahaan juga meningkat baik dilihat dari sisi kuantitas, atau jumlah keluaran yang semakin banyak dan semakin baik, jangka waktu yang dibutuhkan semakin pendek/singkat waktu pengerjaannya, dan sikap kooperatif di dalam organisasi semakin terikat bekerja sama

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi hanya bisa dicapai apabila didukung oleh hasil kerja yang dikenal dengan kinerja dengan kategori baik. Kesuksesan ini memerlukan peran serta yang solid dari keseluruhan tim dalam organisasi yang diwujudkan sebagai sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM sangat penting untuk dilakukan perencanaan, pengelolaan dan pengorganisasian yang tepat mengingat setiap SDM memiliki persepsi pemikiran dan sikap yang berbeda-beda untuk menjaga kondisi SDM bisa kompak dan memberikan performa optimal dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya. Dalam manajemen SDM, karyawan memang bekerja secara individu sesuai *jobdesc* masing masing. Namun, kerja sama tim tetaplah diperlukan untuk memastikan agar seluruh proses aktifitas perusahaan sejalan dengan target dan tujuan yang ditentukan.

Salah satu yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

adalah peranan pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Pemimpin dengan kemampuan dan kecakapan yang baik dan diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi dapat menjadi jaminan tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin juga memiliki peranan untuk memberikan pengarahan, pembimbingan, pengawasan bahkan motivasi sebagai dukungan kepada SDM yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sebagai upaya mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Pencapaian kinerja yang baik pun membutuhkan konsistensi dan komitmen tinggi dari seorang SDM yang diwujudkan dengan sikap disiplin dalam menerapkan aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan manajemen. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

PT. Prisma Cipta Mandiri berada di kecamatan Kikim kabupaten Lahat adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan aktifitas utama melakukan penanaman dan pemanenan terpadu tandan buah segar (TBS). Selama tahun 2014 sampai dengan 2019, target produksi yang ditetapkan tidak pernah tercapai 100% bahkan hanya mampu mencapai target produksi rata-rata 63% saja. Hal ini membuat sejumlah

pertanyaan mengenai sebab tidak tercapainya target produksi tersebut.

Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi dan melakukan prariset dengan membuat sejumlah pertanyaan ditujukan kepada 30 orang karyawan mengenai gejala-gejala yang dapat diindikasikan menjadi penyebab tidak tercapainya target yang ditetapkan. Hasil prariset menunjukkan bahwa dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan pemimpin tidak pernah melibatkan bawahannya, mengabaikan saran, ide dan

pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah. Selain itu, ditemukan juga indikasi tidak adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, sikap pimpinan yang kurang tegas dan bertanggung jawab, tidak menjalankan fungsi pengawasan dengan baik membuat pudarnya budaya disiplin yang tidak hanya dilakukan pemimpin namun juga diikuti oleh para karyawan. Berikut tabulasi prariset yang dilakukan :

No	Daftar Pertanyaan	Sampel 30 Karyawan	
		Ya	Tidak
1	Apakah dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin selalu melibatkan bawahan	13	17
2	Apakah pemimpin selalu mengontrol dan mengawasi pekerjaan karyawan	10	20
3	Apakah pemimpin bertanggung jawab dalam pekerjaannya	15	15
4	Apakah pemimpin berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya	5	25
5	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai UMP	20	10
6	Pengakuan dari pemimpin	10	20
7	Apresiasi dari pimpinan	10	20

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti perlu melakukan pembuktian dengan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat ?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat ?

Tujuan Penelitian

- Penelitian ini bertujuan untuk :
1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
 2. Mengetahui kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

Manfaat Penelitian

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:
1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini dapat menambah

pengetahuan dan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan serta dapat digunakan untuk memperkuat khasanah teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan juga dapat digunakan sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi PT. Prisma Cipta Mandiri :

- 1) Sebagai masukan kepada pihak Manajemen PT. Prisma Cipta Mandiri dalam menyusun rencana strategis dalam mencapai visi dan misi perusahaan
- 2) Sebagai bahan evaluasi untuk menentukan langkah-langkah kebijakan dimasa mendatang, khususnya dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia.
- 3) Sebagai referensi dalam program pencapaian kinerja yang tercermin dalam target produksi PT. Prisma Cipta Mandiri

b. Bagi institusi pendidikan :

Sebagai bahan untuk bahan kajian pustaka dan meningkatkan pengetahuan, wawasan mahasiswa dan pembaca pada umumnya tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti :

Sebagai sarana menambah wawasan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan sekaligus sebagai implementasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti.

melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja karyawan menurut Kasmir (2016:189-193) adalah :

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Muhammad Busro, (2018:88), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

- melakukan sesuatu dengan baik.
6. **Kepemimpinan** Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
 7. **Gaya kepemimpinan** Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
 8. **Budaya organisasi** Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
 9. **Kepuasan kerja** Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
 10. **Lingkungan kerja** disekitar Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
 11. **Loyalitas** Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
 12. **Komitmen** Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
 13. **Disiplin kerja** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Ada 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara

individu menurut Robbins (dalam Bintaro dan Daryanto, 2017:106), yaitu :

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja

Kepemimpinan

Siaga dalam Edy Sutrisno (2019:213) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Blancard dan Hersey (dalam Edy Sutrisno, 2019:214), mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam

usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Sedangkan Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Bass dan Stogdill (dalam Edy Sutrisno, 2019:214) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi (2018:115-116) sebagai berikut :

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan.
6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan mejadi contoh bagi bawahannya.

7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
9. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
10. Pendidikan yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

Ada beberapa dimensi yang mempengaruhi kepemimpinan selain faktor. Pandi Afandi (2018:117) merumuskan kepemimpinan juga ditentukan oleh beberapa indikator diantaranya karakteristik kepemimpinan berdasarkan kematangan spitual, sosial dan fisik, menunju kkan keteladanan, dapat memecahkan masalah dengan kreatif, memiliki kejujuran serta mempunyai ketrampilan berkomunikasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya Luthans (dalam Muhammad Busro, 2018:50). Motivasi kerja dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi kerja adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangatlah memengaruhi kinerja karyawan Griffin (dalam Muhammad Busro, 2018:50).

Bartol dan Martin dalam Muhammad Busro (2018:50), menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arahan bertindak, dan memicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan atau dengan kata lain, motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Penggerak ini secara organisasi diartikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, mencapai hasil kerja (kinerja) yang baik, meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibedakan kedalam faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan menurut Edy Sutrisno (2019:116-120) :

1. Faktor Intern
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi:
 - 1) Penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan

- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, menurut Pandi Afandi (2018:29-30) ada dua dimensi dan enam indikator yaitu :

1. Dimensi ketentraman: senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator :
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator :
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri

Disiplin Kerja

Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019:87) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin tidak hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir dalam menegakkan disiplin.

Latainer (dalam Edy Sutrisno, 2019:87) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan. Bagi Beach (dalam Edy Sutrisno, 2019:87) disiplin kerja mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti yang kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan

diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disinilah peran dari pemimpin, karena pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap ketegasan, ketaatan, keteraturan yang terpola dalam kebiasaan, dalam pengaruhnya diperoleh pula oleh karyawan dalam bentuk pencontohan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2019:89), yaitu sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pemimpin sangatlah berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pemimpin

dalam suatu perusahaan masih menjadi penutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembina disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan utama. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan harap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - a. Saling menghormati
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu
 - c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.

Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2018:195-198) antara lain :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kta dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian lahan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate di Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat dan menggunakan sampel sebanyak 84 yang ditentukan dengan teknik *metode cluster sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik Kuesioner (angket).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Persamaan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien β	Uji t	Sig
	B		
(Constant)	,012	,047	,962
Kepemimpinan	,593	5,488	,000
Motivasi Kerja	,161	1,709	,091
Disiplin Kerja	,265	2,592	,011
Uji F	54,796		
R ²	,660		

Sumber : Hasil Output Olah Data SPSS 22.0

Dari hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas melalui program SPSS ver.22.0, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,012 + 0,593X_1 + 0,161X_2 + 0,265X_3$$

1. Nilai konstanta adalah 0,012 artinya jika tidak Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja maka Kinerja akan bernilai 0.012
2. Koefisien variabel kepemimpinan (β_1) bernilai positif sebesar 0,593 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan faktornya mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pasien. Artinya jika kepemimpinan nilainya bertambah baik, maka berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.
3. Koefisien Motivasi (β_2) bernilai positif sebesar 0,161, hal ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi naik, maka berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan.
4. Koefisien Disiplin (β_3) bernilai positif sebesar 0,265, menunjukkan bahwa faktor disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin bertambah baik, maka berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan.

Uji F

Dari hasil analisis regresi linier didapati nilai F_{hitung} sebesar 136,753 lebih

besar dari F_{tabel} 2,37 hal ini diperkuat dengan nilai signifikan F $0,000 < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. Dengan demikian hasil hipotesis uji F terbukti.

Uji t

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi di atas dapat diinterpretasikan besarnya dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 5.488 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *kepemimpinan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 1,709 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini diperkuat dengan nilai 0,091 ($0,091 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *motivasi* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 sebesar 2,592 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 maka t_{hitung} ($5,654$) $> t_{tabel}$ ($1,984$). Hal ini diperkuat

dengan nilai 0,011 ($0,011 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *disiplin* mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,820 memberikan makna bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 82%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan melihat dari nilai koefisien masing-masing variabel, bisa dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu dari faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu dalam melakukan tugas dan fungsinya untuk mengarahkan aktifitas kelompok ke suatu tujuan. Beberapa perilaku yang menjadi indikator berhasil atau tidaknya seseorang menjalankan peranan kepemimpinan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kec.Kikim Timur Kabupaten Lahat adalah

- a. Cara mengambil keputusan
Mempertimbangkan masukan dan dampak keputusan disertai keberanian untuk memutuskan.
- b. Komunikasi
Berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati akan cepat melaksanakan apa yang disampaikan atau diarahkan.

c. Tanggung jawab

Dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan Hasil itu analisis regresi liner membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan hubungan pengaruh yang positif, semakin tinggi atau besar nilai kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya pun akan terpelihara pula. Motivasi sangatlah penting untuk memacu meningkatnya kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi untuk karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi untuk karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Ini dibuktikan dengan hasil pengujian berdasarkan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang

dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dengan disiplin yang baik inilah kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat ditunjukkan dengan hasil pengujian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja menggunakan uji F terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai F_{tabel} dengan α 10% adalah 2,37 menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} 54,796 > F_{tabel} 2,37 diperkuat dengan nilai signifikan F 0,000 < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
2. Hasil pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh t_{hitung} 5,488 > t_{tabel} 1,66 hal ini diperkuat dengan nilai signifikan t 0,000 < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
3. Hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh t_{hitung} 1,709 > t_{tabel} 1,66 hal ini diperkuat dengan nilai signifikan t 0,091 < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
4. Hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh t_{hitung} 2,592 > t_{tabel} 1,66 hal ini diperkuat dengan nilai signifikan t 0,011 < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
5. Hasil analisis regresi linear berganda $Y = 0,012 + 0,593X_1 + 0,161X_2 + 0,265X_3$ Menunjukkan Koefisien regresi kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja bertanda positif dapat diartikan bahwa semakin besar nilai X_1 , X_2 dan X_3 maka akan semakin besar pula nilai variabel Y kinerja karyawan.
6. Koefisien determinasi (*R Square*) variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) memberikan kontribusi perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 82% dan sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2013. *Psikologi kepemimpinan. Cetakan Kedua*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Any Isvandiari. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang* 12(1): 17-22.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Danang Sunyono. 2017. *Praktik Riset Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Serves).
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati. 2019. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Iqbal Hasan. 2019. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Cetakan Kesebelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4). Cetakan Kedua Puluh Dua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.