

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANI PRIMA MAKMUR  
KABUPATEN KONAWE**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK  
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FARM PRIMA  
MAKMUR KONAWE DISTRICT***

**Heriswanto, Melati, Fitria**

Program Studi Manajemen, Universitas Lakidende, Jl.Sultan Hasanuddin, No.234, Tlp.  
(0408) 2421777 Unaaha Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara  
Heriswanto.22@gmail.com ulfiaisa09@gmail.com sulaimanfitria424@gmail.com

**ABSTRAK**

PT. Tani Prima Makmur merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang besar, diantara 10 perusahaan swasta bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Konawe. Dengan luas area perkebunan sekitar 19.500 Ha, tersebar di antara Kecamatan Anggaberu, Amonggedo, Abuki, Meluhu, dan Bondoala. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tani Prima Makmur. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Pada teknik analisis deskriptif digambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur, dan jabatan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini salah satunya menggunakan kuesioner. Jumlah butir pernyataan dalam kuesioner seluruhnya adalah sebanyak 44 pernyataan dengan jumlah 31 orang responden. Pengolahan data dari kuesioner menggunakan *software SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima makmur. Hasil Uji t bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

**ABSTRACT**

*PT. Tani Prima Makmur is one of the largest oil palm plantation companies, among 10 private oil palm plantation companies located in Konawe. With an area of about 19,500 hectares of plantations, spread among the Districts of Anggaberu, Amonggedo, Abuki, Meluhu, and Bondoala. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Prima Prosperous Farmers. This study uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression. The descriptive analysis technique describes the characteristics of the respondents in this study based on gender, age, and position. One of the data collection methods in this study was using a questionnaire. The total number of statement items in the questionnaire is 44 statements with a total of 31 respondents. Processing of data from the questionnaire using SPSS software. Based on the results of research that leadership style, motivation, and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Prima Farmers prosper. The results of the t-test that leadership style and work discipline have a positive but not significant effect. While motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Performance

## Pendahuluan

Organisasi (organization) adalah struktur sosial formal, stabil, yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan hasil. Aktivitas ataupun proses yang ada di dalam organisasi membutuhkan manajemen agar dapat tersistem dengan baik (Laudon & Laudon, 2015). Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen melibatkan tanggung jawab memastikan pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif oleh orang-orang yang bertanggung jawab untuk melakukannya atau setidaknya, hal inilah yang idealnya dijalankan oleh seorang manajer (Robbins & Coulter, 2010).

Manajemen terbagi dalam banyak bidang, seperti manajemen pemasaran, keuangan, operasional, manajemen produksi, manajemen sumber daya manusia, dll. Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja (sumber daya manusia) dalam menjalankan kegiatan operasional dan aktivitas bisnis perusahaan selain modal dan output sebagai elemen dari organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2009).

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen, yaitu planning (perencanaan), organizing & (pengorganisasian), leading (pengarahan), dan controlling (pengawasan). Kegiatan manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan karena membantu menjalankan aktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Karyawan atau sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan. Namun, perkembangan suatu perusahaan

tidak terlepas dari kinerja karyawan-karyawannya. Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran dan pengawasan kinerja terdapat dalam manajemen kinerja. Adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan produktivitas yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang produktivitasnya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Tani Prima Makmur uraian terhadap fenomena di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur”**

## Metode Penelitian

### Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tani Prima Makmur berlokasi di Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe.

### Populasi

Populasi adalah jumlah orang di suatu tempat atau daerah secara keseluruhan. Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari. Jumlah populasi dalam penelitian mengenai kinerja karyawan ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di yakni sebanyak 31.

### Sampel

Dalam penelitian ini digunakan teknik

sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 31 orang karyawan PT. Tani Prima Makmur.

### Jenis Data Penelitian

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan karyawan PT. Tani Prima Makmur). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

### Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, yakni :

1. Kuesioner  
Menyebar kuesioner (daftar pertanyaan) ke responden yang merupakan karyawan karyawan PT. Tani Prima Makmur
2. Wawancara  
Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan bertatap muka atau berjumpa secara langsung sesuai dengan janji atau izin yang diberikan pihak perusahaan dan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Tani Prima Makmur.
3. Dokumentasi  
Data-data tersebut diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan informasi dari internet. dengan penelitian ini.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan kepada 31 orang karyawan di PT. Tani Prima Makmur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari  $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang & Lufti, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid

2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang & Lufti, 2014). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,8$  maka reliabilitas sangat baik
2.  $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$  maka reliabilitas baik
3. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,7$  maka tidak reliable.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan, kemudian data-data tersebut diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik ataupun masalah yang diteliti.

### Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur yang menggunakan regresi linier berganda (multiple linier regression). Adapun model regresi persamaan linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} +$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin Kerja

$E$  = Term of error

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model |                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                      | 2,669                       | 6,949      |                           | ,384  | ,704 |
|       | Total pertanyaan kepemimpinan   | ,090                        | ,054       | ,270                      | 1,669 | ,107 |
|       | total pertanyaan motivasi       | ,221                        | ,075       | ,473                      | 2,958 | ,006 |
|       | total pertanyaan disiplin kerja | ,129                        | ,089       | ,224                      | 1,438 | ,162 |

#### Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: total pertanyaan kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat pada kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh gaya kepemimpinan sebesar 0,090, motivasi sebesar 0,221, dan disiplin kerja sebesar 0,129 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, yakni

$$Y = 2,669 + 0,090 X_1 + 0,221 X_2 + 0,129 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 2,669 ini menunjukkan bahwa jika Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dianggap konstan maka Variabel Kinerja Karyawan akan bernilai 2,669
2. Koefisien  $X_1 = 0,090$  menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja

Karyawan atau dengan kata lain jika Variabel Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,090. Tanda Positif Pada Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hubungan searah antara Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien  $X_2 = 0,221$  menunjukkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika Variabel Motivasi ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,221. Tanda Positif Pada Variabel Motivasi menunjukkan hubungan searah antara Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Koefisien  $X_3 = 0,129$  menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika Variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan

bertambah sebesar 0,129. Tanda Positif Pada Variabel Disiplin Kerja menunjukkan hubungan searah antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tani Prima Makmur. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Pada teknik analisis deskriptif digambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur, dan jabatan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini salah satunya menggunakan kuesioner. Jumlah butir pernyataan dalam kuesioner seluruhnya adalah sebanyak 44 pernyataan dengan jumlah 31 orang responden. Pengolahan data dari kuesioner menggunakan *software SPSS*.

Pengujian dilakukan yang dilakukan kepada 31 orang responden untuk mengetahui bagaimana pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini pembahasan hasil pengujian dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur.

Pada pengujian pertama yang dilakukan kepada 31 orang responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 16 pernyataan di dalam kuesioner yang menggambarkan kondisi gaya kepemimpinan yang ada di PT. Tani Prima Makmur. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 8 indikator, yakni memberi perintah dengan tegas, wajib dilakukan tugas yang diberikan, menyelesaikan masalah bersama, menerima saran dan kritik, ikut ambil bagian dalam kelompok kerja, memberikan wewenang dan tugas yang jelas, memiliki kemampuan kerja, dan mencapai tujuan.

Dapat dilihat dari pernyataan kedua belas, yaitu “Pimpinan saya menjelaskan dan memberikan rincian mengenai tugas yang diberikan” responden cenderung

setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapat arahan yang jelas dalam melakukan pekerjaannya. Arahan yang kurang jelas dapat mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari nilai pada kolom B pada Tabel *Coefficients* untuk variabel gaya kepemimpinan yang bernilai positif. Namun tidak cenderung mempengaruhi dilihat dari nilai signifikansi secara parsial yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur.

Hasil pengujian pertama ini didukung oleh penelitian Rizham Syakban (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian kedua yang dilakukan kepada 31 orang responden menunjukkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Fadillah, 2012). Terdapat 10 butir pernyataan yang menggambarkan motivasi di PT. Tani Prima Makmur. Butir pernyataan kedelapan, yaitu “Saya bekerja melebihi target agar mendapat bonus” seluruh responden setuju. Hal ini menggambarkan bahwa bonus sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dilihat dari nilai pada kolom B yang terdapat pada Tabel *Coefficients* untuk variabel motivasi yang bernilai positif. Selain itu memiliki nilai kebenaran atau keakuratan yang tinggi dilihat dari signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian kedua ini didukung oleh penelitian Rizham Syakban (2017) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung dari jurnal penelitian Meisy Suwuh (2015) yang menyatakan “*The results showed motivation have a significant influence on employee performance*”. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bernama Veronica Abu Brobbey dan Masud Ibrahim (2015) hasilnya juga mendukung dengan hasil yang peneliti dapatkan dari penelitian

yakni mendukung dengan menyatakan bahwa “*Motivation is an important factor in determining employee satisfaction and performance*”.

Pada pengujian ketiga yang dilakukan kepada 31 orang responden menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian Terdapat 12 butir pernyataan dalam kuesioner mengenai disiplin kerja.

Pada butir pernyataan yang kedua belas, yaitu “Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan” seluruh responden cenderung setuju. Dengan adanya rasa tanggung jawab maka karyawan dapat bekerja lebih baik atau meningkatkan kinerja. Ini berarti disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi pengaruhnya tidak begitu kuat dilihat dari signifikansinya yang lebih besar dari 0,05 yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini juga didukung oleh penelitian Veronika Selviati (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja yang kuat (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari jurnal Meisy Suwuh juga mendukung dengan menyatakan bahwa “*Discipline do not have a significant impact on employee performance*”.

## Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima makmur.
2. Hasil Uji t bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Saran

Adapun saran yang ingin diberikan adalah :

1. Pada PT. Tani prima makmur Agar lebih memperhatikan hal-hal yang

dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya Semoga dapat meneruskan penelitian mengenai kinerja karyawan yang sangat bermanfaat dengan variabel-variabel bebas lainnya.

## Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada pihak Universitas Lakidende yang telah mendanai keberlangsungan penelitian sampai jurnal saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asfari, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Fadillah, U. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal: Widya Cipta* 3(2).
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(11), 1218-1237.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Selviati, Veronika. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjung Pinang*. Tanjung Pinang: Fak. Ekonomi UMRAH.
- Situmorang, H. S., & Lufti, M. (2014).

*Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis.* Medan: USU Press.

- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Suwuh, M. (2016). The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at bank sulut kcp likupang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Syakban, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Sukaramai Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).