



Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTPN IV Medan

Agung Ferdian Atmaja Ginting¹⁾, Kholilul Kholik²⁾

Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto Medan, Indonesia

Koresponding : kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mengikuti aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan hubungan interpersonal. Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh atasan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 40 karyawan sebagai responden, kepuasan kerja. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif, terutama yang partisipatif dan mendukung, meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan ini, PTPN IV Medan disarankan untuk meningkatkan kebijakan disiplin, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan guna mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, job satisfaction, and leadership style on employee performance at PTPN IV Medan. Work discipline reflects the extent to which employees follow the rules and regulations set by the company. Job satisfaction includes the level of employee satisfaction with the work environment, reward system, and interpersonal relationships. Leadership style refers to the approach used by superiors in directing and motivating employees. This study uses a quantitative method involving 40 employees as respondents., job satisfaction. Multiple linear regression analysis techniques were used to analyze the relationship between the variables. The results showed that work discipline, job satisfaction, and leadership style have a positive and significant effect on employee performance. Good work discipline and high job satisfaction contribute to increased employee productivity. In addition, an effective leadership style, especially participatory and supportive, increases employee motivation and performance. Based on these findings, PTPN IV Medan is advised to improve its discipline policy, job satisfaction, and leadership style in order to encourage more optimal employee performance.

Key words: Work Discipline, Job Satisfaction, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 dunia bisnis dan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, karna kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan.



Peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada berbagai aspek yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja, termasuk di antaranya disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Dalam konteks perusahaan besar seperti PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Medan, yang merupakan salah satu perusahaan perkebunan terbesar di Indonesia, ketiga faktor tersebut menjadi semakin relevan untuk dikaji lebih dalam guna mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal.

PTPN IV Medan, yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit dan karet, berperan penting dalam memberikan kontribusi pada perekonomian nasional melalui hasil-hasil perkebunan yang diolah. Dengan jumlah pegawai yang cukup besar dan tersebar di berbagai lokasi, keberhasilan PTPN IV Medan dalam mencapai target produksi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, untuk memastikan kinerja pegawai tetap berada pada tingkat optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor internal yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Menurut Kasmir (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kemudian, Simamora (2021) menjelaskan bahwa kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Dan Menurut Muna & Isnawati (2022) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhguhan dan ketepatan waktu. Sesuai dengan penjelasan ini maka, kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari peran faktor-faktor internal seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Afrilia (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menjaga ketertiban dan keberlangsungan aktivitas operasional perusahaan. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan, serta komitmen mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif karena mereka bekerja sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga berhubungan langsung dengan kehadiran karyawan, kualitas pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Disiplin kerja didefinisikan oleh Agustini (2019) sebagai kesediaan karyawan untuk mengikuti peraturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik ditandai oleh kepatuhan terhadap waktu kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan menjaga kualitas kerja yang konsisten. Kemudian, Indah, et al (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan dan meningkatkan kesadaran agar dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, menurut Halim (2023) bahwa semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Febrina & Kholik (2024) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2020) bahwa kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian



pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, kesempatan promosi, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta mampu bekerja dengan lebih produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan, sehingga berdampak pada kinerja yang buruk, bahkan pada turnover atau tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Sementara itu, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin memberikan arahan, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Farida dan Fauzi (2021) bahwa gaya kepemimpinan adalah kepribadian dan cara, sebagai hasil gabungan dari sebuah nilai, kemampuan, karakter, perilaku, yang digunakan seorang pemimpin disaat ia berusaha mengubah kinerja bawahannya. Kemudian, Fahmi (2021); Kholik, et al (2022) bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi suasana kerja, semangat tim, serta kemampuan pegawai untuk mencapai target. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin, seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, partisipatif, atau transformasional. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang otoriter, misalnya, cenderung menekankan kontrol penuh oleh atasan terhadap bawahannya, sementara kepemimpinan partisipatif lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks PTPN IV Medan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan menjadi faktor-faktor yang krusial dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan dengan berbagai latar belakang, penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan memengaruhi produktivitas kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Menurut Sugiyono (2017) bahwa penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan PTPN IV Medan, kemudian sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu pegawai Bagian Teknik dan Pengolahan di PTPN IV Medan sebanyak 40 orang. Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis regresi linier berganda dipilih karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diharapkan dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh setiap variabel independen secara parsial, serta pengaruh bersama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah model regresi linier berganda dinyatakan memenuhi asumsi klasik, dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut PalmCo merupakan Subholding PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PTPN V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV. Secara efektif tergabung pada tanggal 1 Desember 2023 sebagaimana tertuang di dalam Akta Penggabungan Nomor 01 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapatkan bukti penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan berdasarkan Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Penggabungan Perseroan PT Perkebunan Nusantara IV. Adapun perubahan anggaran dasar Perseroan telah dinyatakan dalam Akta Nomor 02 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0074926.AH.01.02.Tahun 2023 tanggal 01 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV serta pemberituannya telah diterima oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Surat Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara IV; dan Akta Nomor 08 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0076469.AH.01.02. ahun 2023 tanggal 07 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV.

Penelitian yang dilakukan pada PTPN IV Medan ini, bahwa dalam penyebaran angket kepada 40 orang karyawan yang berada di Bagian Teknik dan Pengolahan Kelapa Sawit. Pengolahan data angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 40 Pegawai sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Hasil pengolahan data angket selanjutnya di uji validasi untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS Versi 25. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 40 responden.

Tabel 1
Uji Validasi

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-mean
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.756	0,30
	X1.2	0.748	
	X1.3	0.849	
	X1.4	0.496	
	X1.5	0.389	
	X1.6	0.352	
	X1.7	0.652	
	X1.8	0.772	
	X2.1	0.813	
	X2.2	0.821	
	X2.3	0.637	
	X2.4	0.761	

Kepuasan Kerja (X2)	X2.5	0.596	0,30
	X2.6	0.660	
	X2.7	0.845	
	X2.8	0.858	
	X2.9	0.747	
	X2.10	0.707	
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.781	0,30
	X3.2	0.496	
	X3.3	0.564	
	X3.4	0.507	
	X3.5	0.384	
	X3.6	0.483	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.606	0,30
	Y2	0.508	
	Y3	0.807	
	Y4	0.803	
	Y5	0.762	
	Y6	0.845	
	Y7	0.406	
	Y8	0.399	
	Y9	0.426	
	Y10	0.667	
	Y11	0.780	
	Y12	0.661	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

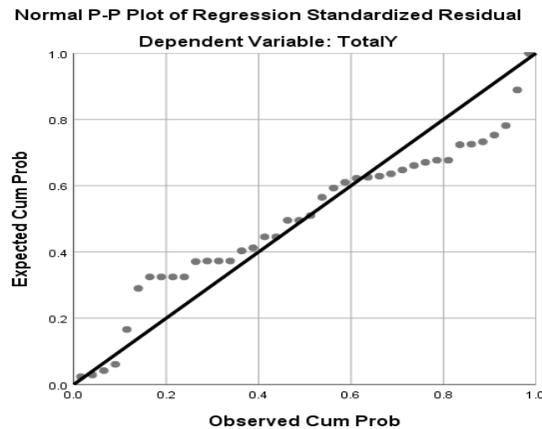
Hasil uji validitas tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh nilai terhitung dari setiap butir pertanyaan variable lebih besar dari 0,30 sehingga hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid. Kemudian, diuji reliabilitas yang digunakan melalui koefisien Cronbach Alpha > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variable tersebut reliabel. Pada uji ini nilai Cronbach's Alpha untuk variabel dalam penelitian ini bernilai di atas 0,60, sehingga menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini bahwa reliabilitas sehingga dapat melakukan penelitian selanjutnya, seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disipli Kerja (X1)	0.723	8
Kepuasan Kerja (X2)	0.888	10
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.648	6
Kinerja Karyawan (Y)	0.847	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Selanjutnya, dilakukan uji normalitas data yang dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.



Gambar Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

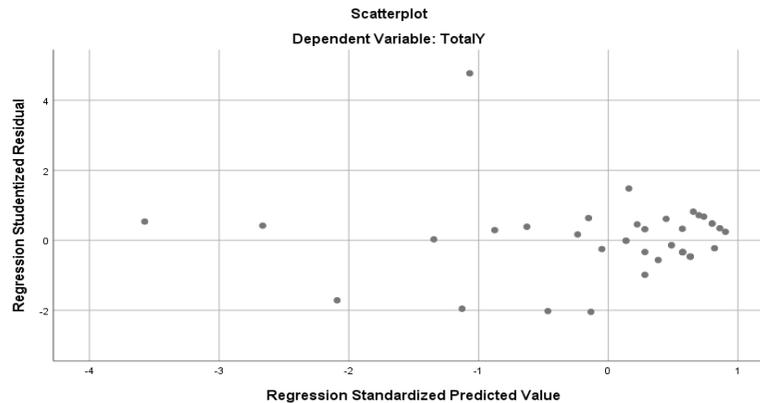
Pada gambar tersebut dapat dilihat output pada SPSS 25 pada bagian Normal P-P Plot Regresion Standardized Residual, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudian, dilakukan uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (independen) dalam suatu model regresi saling berkorelasi atau kolinear. Jika angka toleransi di atas 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, uji multikolinearitas dapat digunakan untuk menentukan apakah ada gejala yang muncul. Jika angka toleransi kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10 maka akan muncul gejala. Hasil pengujian uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin KerjaX1	.229	4.365
Kepuasan KerjaX2	.539	1.854
GayakepemimpinanX3	.301	3.322

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Disiplin Kerja 0.229, kepuasan kerja 0.539, dan gaya kepemimpinan 0.301, yang semuanya menunjukkan bahwa nilai toleransi $> 0,1$, seperti yang terlihat dari tabel Koefisien di atas. Disiplin kerja adalah 4.365, kepuasan kerja adalah 1.854, dan gaya kepemimpinan adalah 3.322, yang berarti nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, diuji heteroskedastisitas, dimana Grafik scatter plot digunakan untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dinyatakan valid jika sebaran titik-titik bersifat mendua di atas atau di bawah nilai sumbu Y 0. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan sebagai berikut:



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil analisis scatterplot terdapat hasil bahwa terdapat distribusi data menampilkan pola ambigu yang tidak membentuk apa-apa dan menyebar di atas dan di bawah nilai sumbu Y 0. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas atau tidak muncul di dalamnya. Analisis selanjutnya dilakukan dengan regresi linier berganda yang digunakan untuk memastikan apakah ada hubungan positif atau negatif antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, serta arah hubungan tersebut. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan SPSS:

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	9.161	2.814			3.256	.002
TotalX1	1.133	.197	.807		5.759	.000
TotalX2	.350	.079	.403		4.410	.000
TotalX3	.496	.220	.275		2.253	.030

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Nilai koefisien variabel independen (disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan) ditampilkan berdasarkan tabel 4.26 diatas. Hasil nilai koefisien korelasi yang dihasilkan dapat dikembangkan sebagai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.161 + 1.133X_1 + 0.350X_2 + 0.496X_3$$

Berikut ini dapat dikatakan sehubungan dengan persamaan regresi tersebut di atas:

- Jika disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dalam keadaan baik (tetap), maka dapat dinyatakan konstanta sebesar 9,161. Kinerja karyawan perusahaan kemudian diungkapkan sebesar 9,161. Jika konstanta berada di antara +1 dan kurang dari -1, maka variabel X1, X2, dan X3 semuanya berkontribusi pada variabel Y.
- Disiplin kerja yang diperoleh dengan nilai 1,133. Memperlihatkan tiap kenaikan disiplin kerja diperusahaan maka proses kinerja karyawan perusahaan akan meningkat sebesar 1,133. Jika nilai tidak sama dengan 0 menunjukkan bahwa variabel Y berpengaruh terhadap variabel X1.
- Kepuasan kerja yang diperoleh dengan nilai 0,350. Memperlihatkan tiap kenaikan kepuasan kerja diperusahaan maka proses kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,350. Jika nilai tidak sama dengan 0 menunjukkan bahwa variabel Y berpengaruh terhadap variabel X2.

- d. Gaya kepemimpinan yang diperoleh dengan nilai 0,496. Memperlihatkan tiap kenaikan gaya kepemimpinan diperusahaan maka pengungkapan kinerja karyawan perusahaan akan meningkat sebesar 0,496. Jika nilai tidak sama dengan 0 menunjukkan bahwa variabel Y berpengaruh terhadap variabel X3.

Dalam uji hipotesisnya dilakukan dengan:

- a. Uji simltas (uji F)

Hasil hipotesis secara simultan ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	454.209	3	151.403	62.156	.000
Residual	87.691	36	2.436		
Total	541.900	39			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas ketika diperoleh nilai signifikan 0,000, maka H0 ditolak dan H4 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji parsial (uji t)

Tabel 6
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.161	2.814		3.256	.002
TotalX1	1.133	.197		.8075	.759.000
TotalX2	.350	.079		.4034	.410.000
TotalX3	.496	.220		.2752	.253.030

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel dengan ttabel ketika derajat kebebasan digunakan untuk mencari signifikansi dalam ttabel ($df=a/2, n-k-1$, atau $df=0,05/2, 40-3-1=36$ (2.02809)):

1. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja yang berniali 0,000. Karena nominal ini $< 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 5,759. Tingkat signifikansi ttabel ketika menggunakan ($df=a/2, n-k-1$ atau $t=0.05/2, 40-3-1$ dimana $t=0.025, 36$) adalah 2,02809. Karena $thitung > ttabel = 5,759 > 2,02809$ yang dapat diamati dari data tersebut H0 tidak disetujui dan H1 disetujui. Akibatnya, disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yang berniali 0,000. Karena nominal ini $< 0,05$ maka H0 ditolak dan H2 diterima. Nilai thitung variabel kepuasan

kerja 4,410. Tingkat signifikansi t tabel ketika menggunakan ($df=a/2, n-k-1$ atau $t=0.05/2, 40-3-1$ dimana $t=0.025, 36$) adalah 2,02809. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,410 > 2,02809$ yang dapat diamati dari data tersebut H_0 ditolak dan H_2 diterima Akibatnya, kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Mengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai tabel diatas memperlihatkan nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan yang bernilai 0,030. Karena nilai ini $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,253. Tingkat signifikansi t tabel ketika menggunakan ($df=a/2, n-k-1$ atau $t=0.05/2, 40-3-1$ dimana $t=0.025, 36$) adalah 2,02809. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,253 > 2,02809$ dari nilai tersebut maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Akibatnya, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.838	.825	1.561	1.224

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Data model summary di Adjusted R Square 0,838 disajikan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 83,8% dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini serta faktor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil pembuktian hipotesis secara parsial variabel independent disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian diatas di peroleh t_{hitung} sebesar 5,759 dan t_{tabel} 2,02809 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,759 > 2,02809$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Wulandari dan Sari (2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian pada hasil pembuktian hipotesis secara parsial variabel independent kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian diatas di peroleh t_{hitung} sebesar 4,410 dan t_{tabel} 2,02809 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,410 > 2,02809$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Afandi (2021) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas ataurespons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentangmenyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja danjumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hasil pembuktian hipotesis secara parsial variabel independent gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui penelitian diatas di peroleh thitung sebesar 2,253 dan ttabel 2,02809 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,253 > 2,02809$ dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,030 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Fahmi (2021) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Secara keseluruhan, hasil pembuktian hipotesis secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui hasil data penelitian di peroleh thitung sebesar 62,156 dan ftabel 2,866 atau $t_{hitung} > f_{tabel} = 62,156 > 2,866$ dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian diatas di peroleh thitung sebesar 5,759 dan ttabel 2,02809 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,759 > 2,02809$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian diatas di peroleh thitung sebesar 4,410 dan ttabel 2,02809 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,410 > 2,02809$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui penelitian diatas di peroleh thitung sebesar 2,253 dan ttabel 2,02809 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,253 > 2,02809$ dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,030 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui hasil data penelitian di peroleh thitung sebesar 62,156 dan ftabel 2,866 atau $t_{hitung} > f_{tabel} = 62,156 > 2,866$ dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kemudian, saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu:

1. Karyawan perlu meningkatkan kehadiran di hari kerja.
2. Perusahaan disarankan memberikan gaji sesuai kompetensi.
3. Atasan harus lebih berperan dalam menyelesaikan masalah di perusahaan.
4. Karyawan perlu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pembangunan Panca Budi dan PTPN IV Medan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk dapat mengembangkan keilmuan melalui penelitian dan menjadi sebuah artikel ilmiah.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *JMHS: Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*. 1(1). 46-55
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63–73. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>.
- Febrina, I., & Kholik, K. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1398-1411.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Page 2. 55. Yogyakarta.
- Halim, Agus. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Manuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Vol 2, No 1 (2023).
- Indah, Meithaina., Eddy Yunus dan Liosten R. R. Uly Tampubolon. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening di Polindo Internasional. *Soetomo Business Review: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 5 No. 2(2024).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2).
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIEYKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: alfabeta.
- Wulandari, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 263–285.