

Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia

Diah Ajeng Oktavilia^{1*}, Yohanes Gunawan Wibowo², Tatit Diansari Reskiputri³

¹Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ¹diahajengoktavilia@gmail.com, ²gunawanwibowo@unmuhjember.ac.id,

³tatit.diansari@unmuhjember.ac.id

Diterima: 3 Agustus 2023 | Disetujui: 22 Agustus 2023 | Dipublikasikan: 30 Agustus 2023

Abstrak

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya yang bermutu. sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam perusahaan karena dapat mengarahkan suatu organisasi dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan. Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia Tanggul Jember. Variabel yang di gunakan pada penelitian ini variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja). Metode yang digunakan pada penelitian ini metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PTPN XII Kebun Zeelandia. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan jumlah 58 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,036 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien 2,152. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien 2,200 dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien 2,731.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

Human resources need to be developed continuously in order to obtain quality resources. Human resources are the most important asset in a company because they can direct an organization and develop an organization in various demands. Every company needs to improve employee performance to achieve the vision, mission and goals set. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work discipline and work experience on employee performance at PTPN XII Kebun Zeelandia Tanggul Jember. The variables used in this study are the dependent variable (employee performance) and the independent variable (leadership, work discipline and work experience). The method used in this study is a quantitative method. The population in this study are all permanent employees of PTPN XII Kebun Zeelandia. the sampling technique in this study with a total of 58 employees. The data collection method in this study used a questionnaire. The data analysis used was multiple linear analysis using the SPSS program. The results of this study prove that leadership has a significant effect on employee performance with a significant level of 0.036 which is less than 0.05 with a coefficient of 2.152. Work discipline has a significant effect on employee performance with a significant level of

0.032 less than 0.05 with a coefficient of 2.200 and work experience has a significant effect on employee performance with a significant level of 0.009 less than 0.05 with a coefficient of 2.731.

Keywords: *Leadership; Work Discipline; Work experience; Employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena merupakan sumber yang dapat mengarahkan suatu organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Keefektifan dan keunggulan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas yang mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Meningkatkan kinerja karyawan maka harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja, sehingga karyawan dapat memberikan segala kemampuan yang dapat menciptakan hasil kerja yang berkualitas tinggi yang dapat mempermudah untuk mencapai yang telah ditentukan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mempunyai kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai penilaian kerja melibatkan 4 komponen yaitu manajer melakukan penilaian langsung terhadap karyawan serta mengevaluasi tim, asisten kepala dan asisten afdeling menilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama pengambilan inisiatif dan kontribusi terhadap tim, manajer menilai bawahan dengan mengevaluasi karyawan berdasarkan laporan langsung, penilaian berdasarkan ulasan karyawan atau masyarakat yang berinteraksi dengan karyawan secara teratur. Oleh karena itu pada penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat faktor-faktor diantaranya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Beberapa penelitian telah melakukan penelitian terdahulu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuddy, 2017) yang telah meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bahwa baik buruknya kinerja karyawan di pengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut (Kusdiana, 2018) kepemimpinan merupakan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai pemegang peranan penting karena pemimpin sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai nilai kinerja yang baik tentunya berdampak pada moral, kepuasan kerja dan kualitas kerja pada prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan dapat memberikan keunggulan – keunggulan bagi organisasi agar tercipta kepemimpinan yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini bahwa disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan pada perusahaan. Menurut (Syaftrina, 2017) disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan dapat mematuhi dan mentaati segala peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat mendorong untuk menggairah kerja, semangat kerja bagi karyawan. Dengan adanya disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan selain kepemimpinan dan disiplin kerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa dan jenis pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wariati et al., 2015) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengalaman kerja maka dapat mengetahui kemampuan dan skill yang dimiliki oleh karyawan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan.

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yaitu untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zealandia tanggul jember, untuk menganalisis pengaruh adanya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zealandia tanggul jember dan untuk menganalisis adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zealandia tanggul jember.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel. Analisis data kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dari hasil kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen menurut (Sugiyono, 2018) variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel dependen disebut dengan variabel terikat. Sedangkan variabel independen menurut (Sugiyono, 2018) variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Variabel independen disebut dengan variabel bebas.

Populasi Dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi yaitu seluruh karyawan di PTPN XII Kebun Zealandia yang berjumlah 58 karyawan. Sedangkan Sampel menurut (Sugiyono, 2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, teknik sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sampel pada penelitian ini jumlah populasi karyawan yang ada di PTPN XII kebun Zealandia yang berjumlah 58 karyawan.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data terdiri dari :

Uji Deskriptif

Uji deskriptif digunakan sebagai untuk mengetahui nilai statistik dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan uji deskriptif ini maka diketahui gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai rata rata, standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2017).

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji Validitas digunakan sebagai mengukur valid atau tidaknya suatu angket. Hasil dari penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian. Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur. Uji dengan tahap signifikan korelasi 0,05 yang artinya suatu pertanyaan valid jika memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Valid atau tidaknya yaitu dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel,

jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka bernilai positif.

Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa hasil pengukuran dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cranbach Alpha* $>$ 0,6, sedangkan sebaliknya maka data dikatakan tidak *reliable*.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan untuk mengestimasi nilai rata – rata variabel terkait berdasarkan nilai variabel bebas. Untuk menghitung regresi berganda digunakan alat analisis bentuk SPSS.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2017) Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antara variabel independen maka terdapat multikolonieritas dan persamaan regresi ganda. Maka model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dalam model regresi tidak ada multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2017) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain. Untuk menguji masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola secara teratur pada grafik scatterplot maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila tidak terdapat pola maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2017) uji normalitas dilakukan untuk melihat data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati grafik normal *Probability plot* dan uji statistic *Non – parametric Kolmogorov-smirnov*. Regresi memiliki distribusi normal jika dalam grafik normal menunjukkan titik – titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas sepanjang 45° . Pada uji *Kolmogorov-smirnov* data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikan $>$ 0,05 ($\alpha=5\%$)

Uji T

Menurut (Ghozali, 2017) Uji T dilakukan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan anggapan bahwa variabel lain yang di uji adalah konstan atau nol. Dalam penelitian nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t table, pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2017) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan bahwa variasi variabel terbatas. Nilai *adjusted R^2* yang semakin besar mendekati 1 menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel

terikat (Y). sebaliknya jika *adjusted R²* semakin kecil mendekati 0 maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

HASIL
Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Kepemimpinan	58	30.00	45.00	35.5172	3.08500
Disiplin kerja	58	31.00	41.00	35.4828	2.50082
Pengalaman kerja	58	18.00	27.00	22.9483	1.98611
Kinerja Karyawan	58	30.00	42.00	35.7586	2.87341
Valid N (Listwise)	58				

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan, dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai minimum 30.00 sedangkan nilai maximum sebesar 45.00 dan nilai rata – rata kepemimpinan sebesar 35.5172. sedangkan nilai standart devisiasi sebesar 3.08500.
2. Variabel Disiplin kerja, dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai minimum 31.00 sedangkan nilai maximum sebesar 41.00 dan nilai rata – rata kepemimpinan sebesar 35.4828. sedangkan nilai standart devisiasi sebesar 2.50082.
3. Variabel Pengalaman kerja, dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai minimum 18.00 sedangkan nilai maximum sebesar 27.00 dan nilai rata – rata kepemimpinan sebesar 22.9483. sedangkan nilai standart devisiasi sebesar 1.98611.
4. Variabel Kinerja karyawan, dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai minimum 30.00 sedangkan nilai maximum sebesar 42.00 dan nilai rata – rata kepemimpinan sebesar 35.7586 sedangkan nilai standart devisiasi sebesar 2.87341.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Tabel	R Hitung	Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,2586	0,760	0,000	Valid
	X1.2	0,2586	0,852	0,000	Valid
	X1.3	0,2586	0,844	0,000	Valid
	X1.4	0,2586	0,797	0,000	Valid
	X1.5	0,2586	0,696	0,000	Valid
Disiplin kerja	X2.1	0,2586	0,583	0,000	Valid
	X2.2	0,2586	0,642	0,000	Valid
	X2.3	0,2586	0,659	0,000	Valid
	X2.4	0,2586	0,672	0,000	Valid
	X2.5	0,2586	0,656	0,000	Valid
Pengalaman kerja	X3.1	0,2586	0,807	0,000	Valid
	X3.2	0,2586	0,767	0,000	Valid
	X3.3	0,2586	0,789	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	0,2586	0,592	0,000	Valid
	Y1.2	0,2586	0,636	0,000	Valid

Y1.3	0,2586	0,720	0,000	Valid
Y1.4	0,2586	0,713	0,000	Valid
Y1.5	0,2586	0,634	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel di atas sampel sebanyak 58 responden dengan signifikan 0,005 menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,2586 dan nilai signifikan kurang dari 0,005 maka dalam penelitian ini dinyatakan valid

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,848	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,644	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja	0,693	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,669	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel di atas Uji Reabilitas variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja(X2), Pengalaman kerja(X3) dan kinerja karyawan(Y) dapat dinyatakan bahwa semua instrument tersebut reliable dan layak digunakan lanjut dalam penelitian karena memiliki nilai Cronbach Alpha >0,60

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		T	sig
	B	coefficients Std.Error	coefficients beta			
(Constant)	6.053	5.589			1.083	.284
Kepemimpinan	242	.113	.260		2.152	.036
Disiplin kerja	307	.140	.267		2.200	.032
Pengalaman kerja	444	.163	.307		2.731	.009

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Hasil diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b^1X^1 + b^2X^2 + b^3X^3 + e$$

$$Y = 6,053 + 0,242 X_1 + 0,307 X_2 + 0,444 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pengalaman

ϵ = residual error

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta bernilai 6,053 mengindikasikan bahwa jika semua variabel bebas pada model yang telah terbentuk memiliki nilai nol, maka nilai kinerja karyawan akan bernilai tetap sebesar 6,053 poin, dengan asumsi faktor lain diluar model dianggap konstan.
2. Koefisien kepemimpinan bernilai 0,242 memiliki arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,242 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan

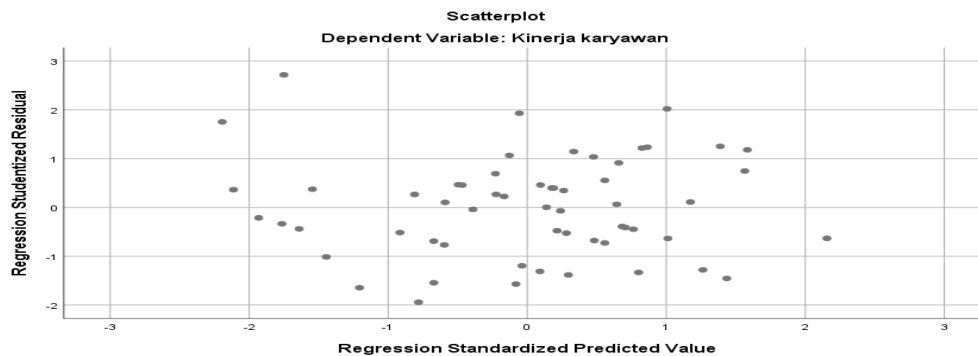
3. Koefisien Disiplin kerja bernilai 0,307 memiliki arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,307 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.
4. Koefisien pengalaman bernilai 0,444 memiliki arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,444 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.

Table 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,825	1,212	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Disiplin Kerja	0,818	1,222	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Pengalaman Kerja	0,955	1,047	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

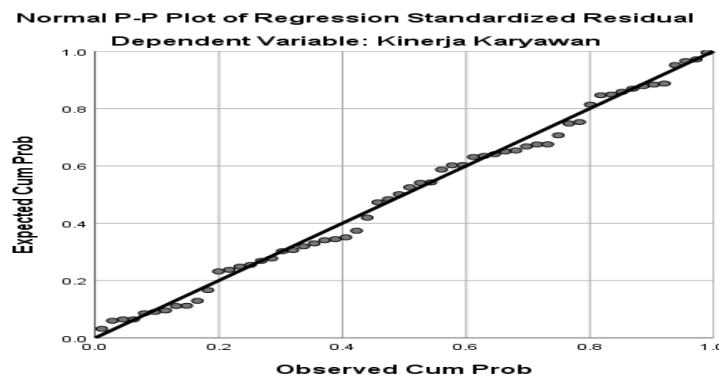
Berdasarkan Hasil Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Model Regresi variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi Multikolonieritas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.



Gambar 1. Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Hasil gambar di atas Hasil Uji Heteroskedastisitas diatas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model yang telah terbentuk.



Gambar 2. hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil gambar diatas hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa Dengan uji secara grafis, pada grafik PP-Plot di atas bahwa residual cenderung di sekitar garis diagonalnya. Selain itu histogram dari residual juga cenderung membentuk lonceng sempurna. Oleh karena itu, sebagaimana pedoman dalam pengambilan kesimpulan uji normalitas didapatkan bahwa nilai residual dari model yang telah terbentuk secara relative telah berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji T

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	T hitung	Ttabel	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,036	0,05	2,152	1,67155	Signifikan
2	Disiplin kerja	0,032	0,05	2,200	1,67155	Signifikan
3	Pengalaman kerja	0,009	0,05	2,731	1,67155	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel diatas maka :

1. Hasil uji t pada variabel Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,036 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar (2,152) > t tabel sebesar (1,67155) yang berarti bahwa H1 diterima. Bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan terhadap tanggapan responden tentang kepemimpinan maka akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.
2. Hasil uji t pada variabel Disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,032 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar (2,200) > t tabel sebesar (1,67155) yang berarti bahwa H2 diterima. Bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja terhadap tanggapan responden tentang disiplin kerja maka akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.
3. Hasil uji t pada variabel pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,009 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar (2,731) > t tabel sebesar (1,67155) yang berarti bahwa H3 diterima. Bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pengalaman kerja terhadap tanggapan responden tentang pengalaman kerja maka akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.311	2.38431

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel di atas bahwa hasil koefisien deteminasi berganda (R²) sebesar 0,311, hal ini berarti 31,1% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan sisanya sebesar 68,9%

disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif. Tujuan dari seorang pemimpin untuk memberikan motivasi, inspirasi, teladan yang baik bagi karyawan (Hasibuan & Bahri, 2018) dengan adanya kepemimpinan maka dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05, pada hasil uji t diketahui $t_{hitung} (2,152) > t_{tabel} (1,67155)$. Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. maka kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. pemimpin harus tegas kepada karyawan dengan memberikan contoh sikap yang baik dan memberikan motivasi kepada karyawan dan mengawasi karyawan di saat bekerja agar dapat memperoleh target yang baik untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan.

hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Kuddy, 2017), (Yapentra, 2021), dan (Rahayu & Hidayat, 2021) (Nursaid et al., 2021) Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap dalam menghormati, menghargai,serta taat terhadap aturan – aturan yang sudah di tetapkan baik tertulis maupu tidak tertulis serta dapat menjalankan dan menerima sanksi jika karyawan melanggar tugas yang sudah ditentukan(Silalahi, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia. Berdasarkan uji hipotesis di atas pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. pada hasil uji t diketahui $t_{hitung} (2,200) > t_{tabel} 1,67155$. Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap karyawan oleh karena itu karyawan harus disiplin dengan mematuhi terhadap aturan- aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang baik unuk meningkatkan kinerja karyawan.

hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh(Syafrina, 2017),(Suwanto, 2019), dan (Rizki & Ekawaty, 2021) (Istifadah & Santoso, 2019) maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan (Wariati et al., 2015). Pengalaman kerja adalah suatu ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seorang dalam memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia. Berdasarkan uji hipotesis di atas pada variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. pada hasil uji t diketahui $t_{hitung} (2,731) > t_{tabel} 1,67155$. Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. pengalaman kerja sangat penting karena dengan pengalaman kerja yang lama akan membuat karyawan lebih memahami serta menguasai pekerjaannya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif agar dapat meningkatkan pengalaman kerja.

hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Lengkong, 2018), (Pepah et al., 2019), dan (Muntu et al., 2020) maka pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia. Hasil temuan ini berarti semakin tegas pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia.
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia. Hasil temuan ini berarti semakin baik dalam disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia.
3. Pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia hasil temuan ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. 25. Diponegoro, Universitas.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi papua. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 1.
- Kusdiana, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(3), 148–157.
- Lengkong, V. P. K. (2018). Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado The Influence of Work Experience And The Level Of Education On The Performance Of Employees At Environment Office Of Manado City. *EMBA*, 6(1), 111–120.
- Muntu, G. F. B., Tumbuan, W. J. F. A., & Ogi, I. W. J. (2020). Pengaruh Pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo. *EMBA*, 8(1), 459–468.
- Nursaid, Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality - Access to Success*, 22(185). <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>

- Pepah, N., Koleangan, R. A. M., Sepang, J. L., Kerja, P. P., Dan, K., & Terhadap, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *EMBA*, 7(3), 4066–4075.
- Rahayu, I., & Hidayat, M. (2021). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial*. 1(1), 1–6.
- Rizki, M., & Ekawaty, N. (2021). Effect of work discipline and work environment on employee performance at pt. otscon safety indonesia. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5, 22–30.
- Silalahi, G. (2020). *Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan*. 4.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwanto. (2019). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 16–23.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 97–104.