

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, TRAINING, AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PTPN IV REGIONAL 1 MEDAN***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PTPN IV REGIONAL 1 MEDAN**

**Angga Mamana Simamora¹, Ina Namora Putri Siregar², Christian Ginting³,
Franklyn Yonathan Panjaitan⁴, Dita Eka Pertiwi Sirait⁵**

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima
Indonesia^{1,2,3,4}

Universitas Negeri Medan⁵

inanamoraputri@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine and analyse the effect of leadership style, training, discipline simultaneously on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1. This research approach is quantitative research. The sample in this study were 85 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the t hypothesis test, it can be concluded that leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance, training partially has a positive and significant effect on employee performance, work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the F hypothesis test, it can be concluded that leadership style, training, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. Based on the results of the coefficient of determination analysis, the Adjusted R Square value is 0.683 or 68.3% of employee performance variables can be explained by the variables of leadership style, training, and work discipline. Then the remaining 31.7% is influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: Leadership Style, Training, Discipline, Employee Performance,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja. Kemudian sisanya sebanyak 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan pemasaran

hasil perkebunan karena fungsinya sebagai pelaksana kegiatan operasional. Sumber daya yang baik dapat

memberikan keuntungan dan mendorong kemajuan organisasi. Salah satu aspek tersebut adalah kinerja pegawai, dimana perusahaan bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi melalui kinerja yang prima demi memenuhi target produk dan layanan serta meraih daya saing yang lebih baik.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 merupakan perusahaan milik

negara yang bergerak dibidang pengelolaan serta pemasaran produk-produk perkebunan. Komoditas utama yang dikelola meliputi kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, berbagai jenis kayu, buah-buahan, dan tanaman lainnya. Saat ini PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 telah memiliki Brand Nasional produk hilirisasi komoditas perkebunan dengan nama "Nusakita", selain sejumlah merek lainnya yang dimiliki oleh anak perusahaan dibawah naungan PTPN Group.

Berdasarkan pengamatan bahwa terjadi permasalahan Kepemimpinan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 yaitu ketika seorang pemimpin tidak mampu mempersuasi anggota timnya dengan baik. Pemimpin yang kurang mampu memberikan arahan dengan cara yang meyakinkan dapat menyebabkan kebingungan dan keraguan di antara bawahan. Akibatnya, anggota tim tidak memiliki motivasi yang cukup untuk mengikuti visi perusahaan, sehingga kinerja menurun. Persuasi yang efektif sangat penting untuk membangun kepercayaan, membuat bawahan merasa dihargai, dan memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dalam mencapai tujuan bersama. Ketika bawahan merasa bahwa pendapat mereka tidak dianggap penting, mereka cenderung kehilangan semangat untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini menciptakan jarak emosional antara pemimpin dan tim, sehingga sulit untuk membangun rasa memiliki terhadap perusahaan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Melalui pelatihan yang efektif, pegawai tidak hanya memperoleh kemampuan teknis, tetapi juga pemahaman yang lebih baik

terhadap budaya kerja, prosedur operasional, serta perubahan teknologi yang terjadi dalam perusahaan. Namun, dalam praktiknya tidak semua pelatihan yang diberikan perusahaan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti relevansi materi, metode pelatihan yang digunakan, kemampuan instruktur, serta motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang diberikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai .

Disiplin yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena menciptakan suasana kerja yang teratur dan produktif. Ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, memenuhi tenggat waktu, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini meningkatkan efisiensi dan mengurangi kemungkinan kesalahan atau keterlambatan. Disiplin juga mendorong pegawai untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi, menjaga kualitas hasil kerja, dan mematuhi peraturan yang berlaku. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan selanjutnya pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini yang tentunya berkaitan tentang kinerja pegawai.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?

2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?

Batasan Masalah

Penentuan batasan masalah dalam penelitian ini dilakukan untuk menyederhanakan cakupan penelitian. Sebagai pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya sebatas analisa yang dianalisis yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan yang diterapkan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- 4 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan. Demikian halnya gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya di dalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya.(Kamsir,2016:191).

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:34) dalam padauleng (2019), adalah sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahannya, dan kemampuan mengendalikan emosi

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) Menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan, menurut (Subroto, 2018: 20) pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai yang berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Adapun indikator pelatihan menurut mangkunegara (2013:62), diantaranya : tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan

untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Syamsul dan Lindawati (2021: 95) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator disiplin kerja menurut rivai (2016:355-356) yaitu : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Kinerja pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Suryanto, 2020). Menurut Hasibuan (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai merupakan hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan mematuhi aturan yang

berlaku dan memperhatikan moral dan etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Kepemimpinan adalah salah satu kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, semangat, serta kinerja para pegawai. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai. Menurut Rendyka Dio Siswanto (2017), M Sayidhi (2018) dan Fahmi Kamal (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai

Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai adalah melalui pelatihan. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi. Beberapa penelitian terdahulu yaitu Ridwan Tho At Firdaus (2024), Debby Endayani Safitri (2019), Afina Nabila Indiasri (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

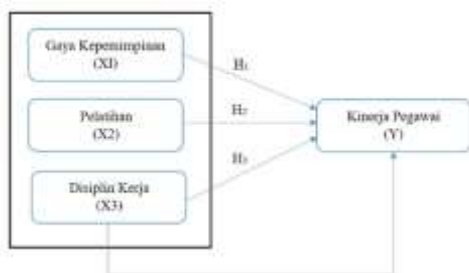
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam membentuk pegawai yang produktif, bertanggung jawab, dan

profesional. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai menaati peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. pegawai yang disiplin akan menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menjaga etika dalam bekerja. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja pegawai perlu menanamkan budaya disiplin sebagai pondasi utama.

Kerangka Konseptual

Ilustrasi kerangka konseptual ditunjukkan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- H2 :Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- H3 :Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- H4 :Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

METODE PENELITIAN

Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertempat di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1, Jln. Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122

Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melakukan Penelitian ini dilaksanakan sejak dikeluarkannya surat izin riset pada April 2025 sampai waktu yang telah ditentukan.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi menjelaskan topik yang ditandai dengan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti sehingga kesimpulan dapat ditarik. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari seluruh 571 pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021 : 127. Adapun rumus sampel yang kami gunakan :

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{\dots}$$

$$(1 + (N \times e^2))$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart eror 10 %)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah

$$\frac{n = 571}{(1 + (571 \times 0,1^2))} = 85 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 85 responden. Teknik yang digunakan adalah Teknik random sampling yang dimana dilakukan secara acak. Random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional

1.

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder :

1. Data Priemer, yaitu dikumpulkan melalui penyebaran, wawancara secara lansung dengan pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1
2. Dengan data sekunder yaitu diperoleh dari jurnal jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemmpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan. Hidayat (2018:143)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahannya 5. Kemampuan mengendalikan emosi Kartono (2016:34)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. (Hartono & Siagian, 2020: 223)	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan mangkunegara (2013:62)	likert
Disiplin Kerja(X3)	Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada	likert

	untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Syamsul dan Lindawati (2021: 95)	peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Rivai (2016;355-356)	
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Hasibuan (2018)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketetapan waktu 5. Produktivitas Moheriono (2012:114)	likert

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020: 175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Alat ukur yang digunakan di dalam pengujian validitas adalah daftar pernyataan yang telah diisi oleh responden, dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Pengujian validitas dilakukan dengan software SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila nilai koefisien r hitung $>$ r tabel, dapat disimpulkan tiap item Kuesioner dinyatakan valid.
2. Bila nilai koefisien r hitung $<$ r tabel, dapat disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Sekaran & Bougie, 2017:39) adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tanpa kesalahan dan menjamin konsistensi pengukuran sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrument tersebut. Cronbach alpha (α) digunakan untuk menentukan korelasi antara tanggapan pernyataan, dan korelasi 0,7 dianggap dapat diandalkan.

Model Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Menurut Ghozali (2018:95) “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen” Adapun rumus regresi linear

berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan;

Y = variabel terikat

A = konstanta

b₁, b₂ = koefisiensi regresi

X₁, X₂ = Variabel bebas

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heteroedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-

variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, (Ghozali, 2021:147).

Uji secara parsial (uji T)

Menurut Ghozali (2021:148) uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak
- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Uji secara simultan (F)

Menurut Ghozali (2018:179) “Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model tingkat α sebesar 5%”. Jika nilai signifikan uji F < 0,05 maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitupun sebaliknya. Kriteria uji simultan, yaitu:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Responden

Berikut ini adalah tabel-tabel yang disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai komposisi responden.

Tabel 2. Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
---------------	---	---

Pria	53	62%
Wanita	32	38%
Jumlah	85	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diketahui responden pria lebih banyak dari responden wanita, yaitu pria sebanyak 53 orang (62%) sedangkan wanita sebanyak 32 orang (38%). ini menunjukkan bahwa responden didominasi pria.

Tabel 3. Kategori Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	%
20 - 30 tahun	24	28%
30 - 40 tahun	37	44%
Diatas 40 tahun	24	28%
Jumlah	85	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, dapat dilihat dari 85 responden terdiri dari 24 orang (28%) berusia antara 20-30 tahun, 37 orang (44%) berusia antara 30-40 tahun, dan 24 orang (28%) berusia lebih dari 40 tahun, maka dapat disimpulkan mayoritas responden berusia 30-40 tahun.

Tabel 4. Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	N	%
D3	19	22%
S1	56	66%
S2	10	12%
Jumlah	85	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, dapat dilihat dari 85 responden terdiri dari 19 orang (22%) lulusan SMA, 56 orang (66%) lulusan S1, dan 10 orang (12%) lulusan S2, dengan demikian mayoritas responden adalah lulusan S1.

Tabel 5. Kategori Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	N	%
1 - 5 tahun	25	29%
5 - 10 tahun	41	48%
Diatas 10 tahun	19	22%
Jumlah	85	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, dapat dilihat dari 85 responden terdiri dari 25 orang (29%) dengan masa kerja antara 1-5 tahun, 41 orang (48%) dengan masa kerja antara 5-10 tahun, dan 19 orang (22%) dengan masa kerja diatas 10 tahun, dengan demikian responden didominasi oleh pegawai yang sudah bekerja 5-10 tahun.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas ini untuk menguji valid atau tidaknya data kuesioner yang telah diisi oleh responden. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan data tersebut valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan data tersebut tidak valid.

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada

tabel r dengan $df = n-2$ pada tingkat signifikansi 5% dimana (n) adalah jumlah sampel sebanyak 30 maka akan

didapatkan nilai batas minimal korelasi adalah sebesar 0.361.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.907	0.361	Valid
X1.2	0.954	0.361	Valid
X1.3	0.938	0.361	Valid
X1.4	0.952	0.361	Valid
X1.5	0.841	0.361	Valid
X1.6	0.916	0.361	Valid
X1.7	0.907	0.361	Valid
X1.8	0.954	0.361	Valid
X1.9	0.938	0.361	Valid
X1.10	0.952	0.361	Valid
X2.1	0.923	0.361	Valid
X2.2	0.897	0.361	Valid
X2.3	0.965	0.361	Valid
X2.4	0.94	0.361	Valid
X2.5	0.827	0.361	Valid
X2.6	0.829	0.361	Valid
X3.1	0.874	0.361	Valid
X3.2	0.942	0.361	Valid
X3.3	0.921	0.361	Valid
X3.4	0.918	0.361	Valid
X3.5	0.835	0.361	Valid
X3.6	0.688	0.361	Valid
X3.7	0.874	0.361	Valid
X3.8	0.942	0.361	Valid
X3.9	0.921	0.361	Valid
X3.10	0.838	0.361	Valid
Y.1	0.933	0.361	Valid
Y.2	0.901	0.361	Valid
Y.3	0.904	0.361	Valid
Y.4	0.911	0.361	Valid
Y.5	0.855	0.361	Valid
Y.6	0.974	0.361	Valid
Y.7	0.89	0.361	Valid
Y.8	0.927	0.361	Valid
Y.9	0.911	0.361	Valid
Y.10	0.855	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Dari tabel diatas diperoleh rata-rata nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel 0.361 sehingga diperoleh hasil

bahwa semua pernyataan dalam kuesioner telah valid.

Uji Reliabilitas

menggunakan SPSS.

Uji reabilitas dilakukan dengan

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.988	10	Reliabel
Pelatihan	0.987	6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.979	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.984	10	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,60 maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan variabel reliabel.

Statistik deskriptif menunjukkan nilai terendah (*minimum*), tertinggi (*maximum*), rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*standard deviation*). Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS diperoleh statistik deskriptif sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

Tabel 8. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	85	20	50	38.98	6.371
Pelatihan	85	12	30	22.15	3.228
Disiplin Kerja	85	20	50	37.39	6.347
Kinerja Karyawan	85	30	46	38.64	3.312
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui jumlah sampel penelitian sebanyak 89 orang dan penjelasan statistik deskriptifnya, sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1), skor terendah sebesar 20, tertinggi 50, rata-rata skor sebesar 38.98 dan standar deviasi 6.371, sehingga tidak ada masalah dalam data penelitian karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
2. Variabel pelatihan (X_2), total skor terendah sebesar 12, tertinggi 30, rata-rata skor sebesar 22.15 dan standar deviasi 3.228 sehingga tidak ada masalah dalam data penelitian karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
3. Variabel disiplin kerja (X_3), total skor terendah sebesar 20, tertinggi 50, rata-rata skor sebesar 37.39 dan standar deviasi 6.347, sehingga tidak ada

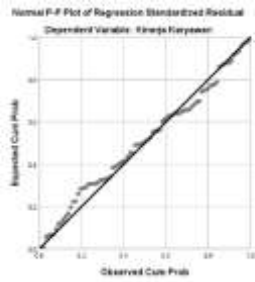
masalah dalam data penelitian karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

4. Variabel kinerja karyawan (Y), total skor terendah sebesar 30, tertinggi 46 rata-rata skor sebesar 38.64 dan standar deviasi 3.312, sehingga tidak ada masalah dalam data penelitian karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Asumsi Klasik

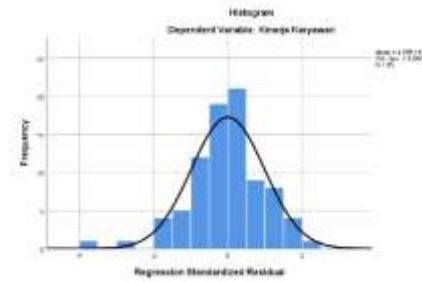
Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan Uji normalitas P-plot, Histogram dan *One Sample Kolmogorov Smirnov*.



Gambar 2. Grafik Probability Plot
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Pada Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.



Gambar 3. Grafik Histogram
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83109955
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.091
	Positive	.064
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Berdasarkan pada tabel 3.8 diatas diperoleh nilai *asyp.sig (2-tailed)* sebesar 0,176 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah tabel uji multikolinearitas dalam menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.422	1.686		
	Gaya Kepemimpinan	.174	.037	.762	1.313
	Pelatihan	.182	.070	.802	1.247
	Disiplin Kerja	.279	.037	.770	1.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2024)

Pada tabel 3.9 diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan pada tabel diatas tidak terjadi gejala multikolinearitas disetiap variabel bebas karena nilai VIF masing-masing variabel bebas < 10 yaitu 1,313, 1,247, dan 1,299.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan pendekatan statistik melalui uji Glejser. Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*.

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.636	1.109		.574	.568
	Gaya Kepemimpinan	.009	.024	.048	.380	.705
	Pelatihan	-.033	.046	-.088	-.718	.475
	Disiplin Kerja	.029	.024	.153	1.224	.224

a. Dependent Variable: abs res

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2024)

Pada tabel 11 diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas sebesar 0,705, 0,475, dan 0,224, oleh karena itu pada variabel pada variabel bebas tidak terjadi heteroskedstisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh *ouput* yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.422	1.686		10.333	.000
	Gaya Kepemimpinan	.174	.037	.334	4.743	.000
	Pelatihan	.182	.070	.177	2.582	.012
	Disiplin Kerja	.279	.037	.534	7.630	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Dari tabel 3.11 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 17,422 + 0,174 X_1 + 0,182 X_2 + 0,279 X_3$$

Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a), dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 17,422 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan, pelatihan, dan

disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 17,422.

2. Koefisien (B₁), dijelaskan bahwa nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,174 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,174.
3. Koefisien (B₂), dijelaskan bahwa nilai pelatihan sebesar 0,182 dengan nilai

positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,182.

4. Koefisien (B_3), dijelaskan bahwa nilai disiplin kerja sebesar 0,279 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,279.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan 5% (0,05). Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah *level of significance* 0.05. Adapun rumus untuk mencari t_{tabel} adalah: $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1)$.

Keterangan:

- α = Tingkat Kepercayaan
- n = Jumlah Responden
- k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 85-3-1)$, $t_{\text{tabel}} = (0,025; 81)$ $t_{\text{tabel}} = 1,989$

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.422	1.686		10.333	.000
	Gaya Kepemimpinan	.174	.037	.334	4.743	.000
	Pelatihan	.182	.070	.177	2.582	.012
	Disiplin Kerja	.279	.037	.534	7.630	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Pada tabel 13 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 4,743 > 1,989 dan nilai signifikan 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,582 > 1,989 dan nilai signifikan 0,012 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,630 > 1,989 dan nilai signifikan 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} yaitu:

$df_1 = k-1$

$df_2 = n-k$

Keterangan: k = Jumlah Variabel, n = Jumlah Responden

Maka, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 85-4 = 81$, $F_{\text{tabel}} = (3;56)$, maka diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 2,72$

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.048	3	213.349	61.358	.000 ^b
	Residual	281.646	81	3.477		
	Total	921.694	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 61,358 > 2,72 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh ouput yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.683	1.865

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan , Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 15 diatas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% variabel kinerja kryawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja. Kemudian sisanya sebanyak 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian pada variabel karakteristik individu, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat

disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% variabel kinerja kryawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja. Kemudian sisanya sebanyak 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

1. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sebaiknya meningkatkan gaya kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi efektif, pemberdayaan karyawan, keteladanan pimpinan, dan evaluasi berkala terhadap gaya manajerial yang diterapkan.
2. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 perlu meningkatkan pelatihan dengan program berbasis kebutuhan kerja, pelatihan berkelanjutan, evaluasi hasil pelatihan, serta melibatkan tenaga ahli dan teknologi terkini.
3. Untuk meningkatkan disiplin, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 perlu menerapkan aturan tegas, memberikan sanksi dan penghargaan yang adil, serta meningkatkan pengawasan dan keteladanan dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Rosdakarya
- Hidayat, A. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur* (Vol. 1(1)).
- Kartono, 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Rajawali Pers, Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik*(cetakan kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Maarif, Mohamad Syamsul dan Lindawati Kartika, *Manajemen Perubahan & Inovasi: Upaya Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2017.
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riva'i, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Subroto, Setyowati. "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 12.1 (2018): 18-33.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- , (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, Suharto, et al. "Rancang bangun mesin pencuci umbi porang untuk meningkatkan kinerja pengolahan porang." *JTT (Jurnal Teknologi Terapan)* 4.2 (2018): 108-112.