

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit

Asrul^{1✉}, Suwanti², Jamaludin Kamaruddin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari, 2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder dengan sampel sebanyak 40 orang. Teknik Pengumpulan melalui Data Observasi, Dokumentasi, Wawancara dan Kuesioner. Teknik Pengelolaan dan analisis data dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji-t), Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil penelitian gaya kepemimpinan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dan angka thitung $3,431 > t$ tabel sebesar 1,68709. Motivasi kerja diperoleh nilai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan angka thitung $8,626 > t$ tabel sebesar 1,68709. Besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,752 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,676 atau 67,6% yang menunjukkan bahwa variabel independen mampu menerangkan variabel dependen dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan; motivasi; disiplin; karyawan

The influence of leadership style and work motivation on the work discipline of palm oil mill employees

Abstract

This study aims: 1. To determine the effect of leadership style and motivation on the work discipline of the employees of the palm oil mill of PT. Manunggal Unggul Lestari, 2. To find out the most dominant variable influencing the work discipline of PT. Sustainable Superior Unity. The types of data used in this study include quantitative data and qualitative data while the data sources used in this study include primary and secondary data with a sample of 40 people. Collection Techniques through Observation Data, Documentation, Interviews and Questionnaires. Management techniques and data analysis with Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Partial Test (t-test), Coefficient of Determination Test (R²). The results of the research on leadership style have a significant value of $0.006 < 0.05$ and t count $3.431 > t$ table of 1.68709. Work motivation obtained significant values of $0.000 < 0.05$ and tcount $8.626 > t$ table of 1.68709. The magnitude of the correlation coefficient (R) of 0.752 is included in the strong relationship category which indicates that the correlation between the variables of leadership style and work motivation on the work discipline of the employees of the palm oil mill PT. Manunggal Superior Lestari Central Mamuju Regency. Meanwhile, the Adjusted R Square value is 0.676 or 67.6% which indicates that the independent variable is able to explain the dependent variable in this study.

Key words: leadership; motivation; discipline; employee

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan, sehingga mampu menunjukkan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Mengerakkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga diperlukan adanya suatu dorongan agar para karyawan mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Dasar inilah yang berdampak terhadap kinerja karyawan akan tinggi (Aisah 2020:3).

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya, namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Lina, 2014:37).

Perusahaan kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari di Kabupaten Mamuju Tengah yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan merupakan salah satu badan usaha yang memiliki karyawan yang banyak. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi PT. Manunggal Unggul Lestari di Kabupaten Mamuju Tengah. Salah satu masalah yang ada yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, yang menjadi hambatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada PT. Manunggal Unggul Lestari di Kabupaten Mamuju Tengah dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada perusahaan, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai sesuai dengan harapan organisasi.

Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja disiplin kerja sebagai dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen didefinisikan sebagai manajemen atau prosedur bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah semua orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga.

Menurut Mangkunegara (2017:37) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu menurut Ferawati (2017:83) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian

kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2013:77) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang artinya usaha mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Organisasi yang maju pasti dihasilkan oleh staf/karyawan yang mampu mengelola organisasi untuk kemajuan yang diinginkan, disisi lain, tidak sedikit organisasi yang gagal karena ketidakmampuan mengelola sumber daya manusia.

Menurut Tanjung (2017:129) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga keputusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Busro (2018:226), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan guna mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2014:23), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan startegi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:76), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan sesuai dengan target kerja yang adalam organisasi.

Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Hamli Arif Yusuf (2018:23) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Sedangkan pendapat Sunyoto (2015:4), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri sesorang akan mewujudkan suatu perilaku karyawan dalam bekerja.

Tanjung, H (2017:15) menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan menjadi tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Kadir, K. (2022:19), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

METODE

Jenis Dan Sumber Data

Sugiyono (2018:32) jenis dan sumber data merupakan elemen awal yang menjadi dasar pertimbangan keputusan suatu kebijakan akan kumpulan data yang digunakan:

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

Data Primer, Sugiyono, (2018:34) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan secara langsung pada objek penelitian.

Data Sekunder, Sugiyono (2018:34) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen data yang bersumber dari dokumen laporan, peraturan-peraturan.

Menurut Sugiyono (2018:102) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah sebanyak 40 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:102) Sampel merupakan sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu sampling total.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:55) pengumpulan data sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi:

Observasi adalah merupakan cara untuk memperoleh data secara langsung dengan mengadakan pengamatan langsung ditempat yang dijadikan objek penelitian;

Wawancara merupakan pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan kepada responden dengan memberikan pertanyaan yang sifatnya tidak sistematis, namun memiliki kaitan dengan fokus penelitian. Studi kepustakaan (library research) atau studi dokumen, untuk memperoleh data skunder dipergunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara mengutip materi;

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data berupa daftar pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian; dan

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dalam bentuk gambar, berupa foto-foto penelitian.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Uji Validitas, menurut Ghozali, (2016:35) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur hal yang harusnya diukur. Mengukur validitas dapat membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ butir pernyataan dianggap valid;

Uji Reliabilitas, merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator variabel pada kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:35). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan nilai statistik Cronbach's Alpha $> 0,6$; dan

Uji Regresi Linear Berganda, analisis dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2018:46) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Disiplin Kerja
X1 : Gaya Kepemimpinan
X2 : Motivasi Kerja
a : Konstanta
b1-b2 : Koefisien korelasi
e : Error term

Dalam penelitian ini alat uji analisis yang digunakan penulis adalah Uji parsial dan uji simultan dimana digunakan untuk mengetahui pengaruh variable penelitian secara satu persatu maupun bersama-sama, dengan penilaian sebagai berikut

Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah

merupakan variabel terikatnya, dengan nilai thitung > nilai ttabel, H1 diterima dan Ho ditolak dan nilai thitung < nilai ttabel, maka H1 ditolak dan Ho diterima. Uji parsial atau uji t. Langkah-langkah untuk melakukan uji t:

- Ho1 = gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.
- H11 = gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.
- Ho2 = motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.
- H12 = motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.

Uji bersama-sama (Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah. Dimana unsur penilainnya nilai Fhitung > nilai Ftabel atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serempak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data Penelitian

Uji validitas membandingkan nilai rhitung dan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel maka item pernyataan dikatakan valid dan sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan rtabel melihat tabel r. Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 40 - 2 = 38, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0.2638.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,466	0.2638	Valid
Pernyataan X1.2	0,475	0.2638	Valid
Pernyataan X1.3	0,570	0.2638	Valid
Pernyataan X1.4	0,371	0.2638	Valid
Pernyataan X1.5	0,494	0.2638	Valid
Pernyataan X2.1	0,508	0.2638	Valid
Pernyataan X2.2	0,391	0.2638	Valid
Pernyataan X2.3	0,412	0.2638	Valid
Pernyataan X2.4	0,500	0.2638	Valid
Pernyataan X2.5	0,537	0.2638	Valid
Pernyataan Y1.1	0,573	0.2638	Valid
Pernyataan Y1.2	0,438	0.2638	Valid
Pernyataan Y1.3	0,474	0.2638	Valid
Pernyataan Y1.4	0,329	0.2638	Valid
Pernyataan Y1.5	0,552	0.2638	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 1 diketahui angka rhitung pernyataan X1.1 sebesar 0,466 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan X1.2 sebesar 0,475 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan X1.3 sebesar 0,570 > rtabel 0.2638, rhitung dan pernyataan X1.4 sebesar 0,371 > rtabel 0.2638 pernyataan X1.5 sebesar 0,494 > rtabel 0.2638. Angka rhitung pernyataan X2.1 sebesar 0,508 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan X2.2 sebesar 0,391 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan X2.3 sebesar 0,412 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan X2.4 sebesar 0,500 > rtabel 0.2638 pernyataan X2.5 sebesar 0,537 > rtabel 0.2638. Angka rhitung pernyataan Y1.1 sebesar 0,573 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan Y1.2 sebesar 0,438 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan Y1.3 sebesar 0,474 > rtabel 0.2638, rhitung pernyataan Y1.4 sebesar 0,329 > rtabel 0.2638 pernyataan Y1.5 sebesar 0,552 > rtabel 0.2638.

Uji Realibilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,638	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,626	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,743	Reliabel

Tabel 2 hasil uji realibilitas dengan menguji angka-angka tanggapan responden untuk setiap variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, hasil uji realibilitas dapat membandingkan dengan angka nilai Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel, sebaliknya jika Cronbach Alpha < 0,60 maka disimpulkan tidak reliabel. Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai Cronbach's alpha variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel untuk dijadikan alat ukur tidak menimbulkan arti ganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian Secara Parsial (Uji t), sebelum memulai menghitung hasil anaisis regresi linear berganda secara parsial atau uji t, terlebih dahulu menentukan nilai dan ttabel dengan cara menguji ttabel dengan rumus $N - K - 1$

N = Jumlah responden

K = Jumlah variabel X dan Y

$N - K - 1$

$40 - 2 - 1 = 37$

Jadi, ttabel = 1.68709 (cara pendapatan nilai dapat dilihat ttabel)

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial (satu persatu) maupun simultan (bersama-sama) menggunakan bantuan program software SPSS (Statistical Package for Social Science) Versi 24.0.

Tabel 3.
Hasil Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients	Std Error	Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta		Beta		
(Constant)	1,657	3,815		1,317	0,552
Gaya Kepemimpinan	0,594	0,535	0,521	3,431	0,006
Motivasi Kerja	0,712	0,630	0,652	8,626	0,000

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis statistik Coeffisients dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta 1,657 serta koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,594 dan motivasi kerja 0,712 sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah, dengan formula persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 1,657 + 0,594X1 + 0,712X2 + 0,05$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 3 diatas dapat dijelaskan:

Konstanta, nilai konstanta pada persamaan regeresi linear berganda sebesar 1,657 yang artinya bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah sebesar 1,657;

b1 = 0,549, yang artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah akan meningkat sebesar 0,549 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan; dan

$b_2 = 0,712$, yang artinya bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah akan meningkat sebesar 0,712 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Dari kedua variabel independen, variabel motivasi kerja paling dominan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang paling besar yaitu sebesar 0,712 dengan nilai signifikan paling kecil sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,549 dengan nilai signifikan 0,006.

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah secara parsial atau satu persatu. Uji parsial atau uji t dilakukan menguji hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji parsial atau uji t memiliki arti hipotesis diterima jika angka thitung > ttabel dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%) dan sebaliknya hipotesis ditolak jika angka thitung < ttabel dengan nilai probabilitas kesalahan lebih besar dari 0,05 (5%).

Berdasarkan hasil analisis statistik coefficients kolom signifikan pada tabel 3, pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berikut:

Hasil analisis gaya kepemimpinannya diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006, dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dan angka thitung $3,431 > t$ tabel sebesar 1.68709. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah; dan

Hasil analisis motivasi kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan angka thitung $8,626 > t$ tabel sebesar 1.68709. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.

Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R²)

Tabel 4.

Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,752	0,724	0,676	1,100

Berdasarkan hasil tabel 4 menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,752 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,676 atau 67,6% yang menunjukkan bahwa variabel independen mampu menerangkan variabel dependen dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial atau satu persatu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah,

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya, ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan maka mampu mendorong karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan pekerjaan. Pemimpin yang berhasil memimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat dalam menerapkan sikap disiplin bagi setiap karyawan. Penjelasan ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil analisis untuk variabel gaya kepemimpinannya diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006, < 0,05 dan angka t hitung $3,431 > t$ tabel sebesar 1.68709. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah

Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Pentingnya motivasi kerja menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Penjelasan ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil analisis untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan angka t hitung $8,626 > t$ tabel sebesar 1.68709. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini:

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah;

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah; dan

Motivasi kerja paling dominan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Aisah, Siti Nur. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin of Management and Business* 1(2):42–50.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Azhar, M. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT Taru Martani, Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Dewi, A. S., & Wulandari, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1257-1268.
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 1-3.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hamli Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intansari, A. N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera Kota Madiun (Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
- Lestari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Kota Tegal).
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem. 14(1): 77–97.
- Nora, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Intan Hevea Industry Medan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Septiani, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tanjung, Hasrudy. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240