

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN XIII KEBUN ZEELANDIA**

**Diah Ajeng Oktavilia<sup>1\*</sup>, Yohanes Gunawan Wibowo<sup>2</sup>, Ahmad Izzudin**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

Email: <sup>1</sup>[diahajengoktavilia@gmail.com](mailto:diahajengoktavilia@gmail.com), <sup>2</sup>[gunawanwibowo@unmuhjember.ac.id](mailto:gunawanwibowo@unmuhjember.ac.id),  
<sup>3</sup>[izzuddin@unmuhjember.ac.id](mailto:izzuddin@unmuhjember.ac.id)

Diterima: xxxxxxxxxx | Disetujui: xxxxxxxxxx | Dipublikasikan: xxxxxxxxxx

### **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**

### **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.*

### **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 di tentukan 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.

Kepemimpinan adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai pemegang peranan penting karena pemimpin sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan ((Kusdiana, 2018). Pemimpin yang mempunyai nilai kinerja yang baik tentunya akan berdampak pada moral, kepuasan kerja, kenyamanan, dan kualitas kerja pada prestasi suatu organisasi. Bagi Suatu organisasi kepemimpinan dapat memberikan keunggulan - keunggulan bagi organisasi agar tercipta kepemimpinan yang baik. Disiplin kerja adalah kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik maka pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut (Syafriana, 2017) Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin di dalam sebuah perusahaan sangat penting karena karyawan yang ada di perusahaan agar mematuhi dan mentaati segala peraturan yang ada. Disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap dan tingkah laku serta perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan yang ditentukan (Silalahi, 2020). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakan karyawan selama periode (Aristarini et al., 2014). Pengalaman kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, masalah dari pengalaman kerja yaitu dilihat dari seberapa pengalaman karyawan dalam menguasai tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya. Disisi lain pengaruh dari pengalaman kerja yaitu dari lama waktu bekerja. pengaruh dari pengalaman kerja bukan hanya tingkat pengetahuan dan masa waktu bekerja tetapi juga berpengaruh pada pengangkatan golongan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono,) penelitian Kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel. analisis data kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dari hasil kuesioner.

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di tarik kesimpulan. Pada penelitian populasinya yaitu seluruh karyawan PTPN XII Kebun Zeelandia yang berjumlah 58 karyawan.

### **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 58 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data dari responden maupun instansi terkait dengan cara Tanya jawab secara langsung untuk sebagai pelengkap data yang diperlukan.

b. Kuisisioner

Kuisisioner digunakan untuk daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang mencangkup pertanyaan – pertanyaan yang mewakili, untuk mendapatkan data baik secara langsung maupun tidak langsung.

**HASIL**

**Hasil Uji Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	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				

Pada uji deskriptif diatas menunjukkan bahwa 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. 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. 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. 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.

**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

Berdasarkan tabel diatas hasil 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.

### 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

Berdasarkan hasil tabel diatas 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.

### Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(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

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Hasil Tabel 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

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pengalaman

$\epsilon$  = 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.

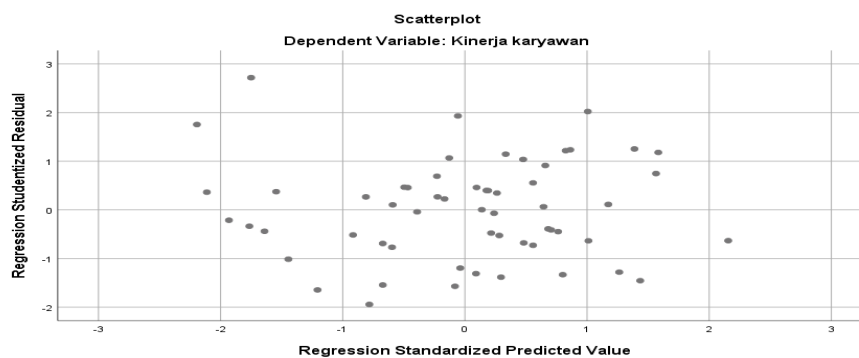
3. Koefisien Disiplin kerja bernilai 0,307 memiliki arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,307 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.
4. Koefisien pengalaman bernilai 0,444 memiliki arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan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

**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

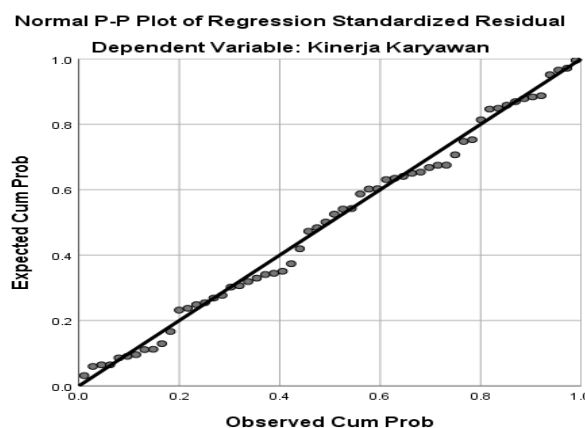
Berdasarkan Hasil Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Model Regresi variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi Multikolonieritas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

**Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan 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.

**Uji Normalitas**



Berdasarkan 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.

**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

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

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.

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.

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.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.311	2.38431

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil koefisien deteminasi berganda (R<sup>2</sup>) 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**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas 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. Pada indikator X1.1 tentang memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 32,8%, Setuju 41,4%, Sangat Setuju 10,3%. Manager Kebun Zeelandia memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat dalam pembuatan kebijakan kerja dengan kemampuan dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada indikator X1.2 tentang pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 43,1%, Setuju 34,5%, Sangat Setuju 3,4%. Manager Kebun Zeelandia Tegas dalam pembagian tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan agar dapat mencapai target yang diinginkan. Pada indikator X1.3 tentang memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang akan dicapai dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 53,4%, Setuju 27,6%, Sangat Setuju 3,4%. Manager Kebun Zeelandia memberikan masukan atau arahan kepada karyawan secara tegas yang dapat meningkatkan kualitas kerja agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan agar perusahaan lebih meningkat. Pada indikator X1.4 tentang mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 41,4%, Setuju 17,2%, Sangat Setuju 1,7%. Manager Kebun Zeelandia bersikap ramah dan rendah hati kepada karyawan dan pemimpin memberikan tata cara yang baik dan sopan agar dapat di contoh oleh karyawan supaya karyawan dapat merubah sikapnya lebih baik. Pada indikator X1.5 tentang memberikan kebebasan untuk bekerja sama dengan orang lain dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 53,4%, Setuju 12,1%, Sangat Setuju 1,7%. Manager Kebun Zeelandia memberikan dorongan dan dukungan kepada karyawan agar bekerjasama dengan karyawan lain tanpa membedakan skill dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja pada karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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. Pada indikator X2.1 tentang tingkat kehadiran dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 36,2%, Setuju 46,6%, Sangat Setuju 10,3%. Manager kebun zeelandia untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam tepat waktu saat bekerja dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang taat terhadap peraturan perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditentukan. Pada indikator X2.2 tentang cara kerja dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 50%,



Setuju 22,4%, Sangat Setuju 3,4%. Manager kebun zeelandia untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan yaitu dengan menetapkan sesuai dengan *Standar Operational Procedure* (SOP) dengan memberikan penilaian yang baik kepada karyawan sesuai antara SOP yang ada dengan hasil lapang. Pada indikator X2.3 tentang ketaatan pada atasan dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 48,3%, Setuju 31%, Sangat Setuju 5,2%. Manager kebun zeelandia Untuk meningkatkan ketaatan karyawan maka manager harus membuat peraturan kerja agar karyawan taat pada atasan dengan memberikan hasil kinerja yang baik. Pada indikator X2.4 tentang kesadaran bekerja dari data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 36,2%, Setuju 12,1%, Sangat Setuju 3,4%. Manager kebun zeelandia dapat memotivasi karyawan dengan semangat dalam menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah. Pada indikator X2.5 tentang tanggung jawab data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 50%, Setuju 15,5%, Sangat Setuju 1,7%. Manager kebun zeelandia dapat mendorong karyawan dengan menanamkan tanggung jawab terhadap sesuatu yang sedang dikerjakan dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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. Pada indikator X3.1 tentang lama waktu atau masa bekerja data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 36,2%, Setuju 39,7%, Sangat Setuju 19%. Manager kebun zeelandia dapat mendorong karyawan dengan lama waktu atau masa bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan target masa bekerja yang sudah ditentukan perusahaan. Pada indikator X3.2 tentang tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 41,4%, Setuju 34,5%, Sangat Setuju 15,5%. Manager kebun zeelandia dapat mendorong karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pada indikator X3.3 tentang penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan data hasil responden yang menjawab Agak Setuju 41,4%, Setuju 36,2%, Sangat Setuju 17,2%. Manager kebun zeelandia dapat mendorong karyawan dengan memberikan prestasi kerja kepada karyawan agar dapat meningkatkan penguasaan yang dimiliki oleh karyawan.

## **KESIMPULAN**

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.

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.

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

- 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 Review)*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Silalahi, G. (2020). *Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Rajawali Nusantara Indonesia ( Persero ) Cabang Medan. 4.*