
**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL
SUMSEL & BABEL**

Sephia Rahma Kirana^{1*}, Kholillah², Ummi Kalsum³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: sephiarahmakirana06@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 137 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 responden dengan teknik *probability sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada pengaruh signifikan motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel, tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel, ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Kata kunci: motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of motivation, leadership and work discipline on the performance of employees of Perum Bulog, South Sumatra & Babel Regional Division. This research includes associative research. The population in this study was 137 employees and the sample in this study was 58 respondents using probability sampling techniques. The data required is primary and secondary. The data collection method in this research is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results of the analysis show that: there is a significant influence of motivation, leadership and work discipline on the performance of employees of Perum Bulog, Regional Division of South Sumatra & Babel, there is no significant influence of motivation on the performance of employees of Perum Bulog, Regional Division of South Sumatra & Babel, there is a significant influence of leadership on the performance of employees of Perum Bulog South Sumatra & Babel Regional Division, there is a significant influence of work discipline on the performance of Perum Bulog employees in the South Sumatra & Babel Regional Division.

Keywords: motivation, leadership, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2017). Fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sendiri didalam perusahaan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan, berkembang tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan keberadaan dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri (Marwansyah, 2019:8).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014). Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri (Kasmir, 2016).

Kepemimpinan adalah Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai contohnya perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya (Kasmir, 2016).

Disiplin kerja merupakan kegiatan menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan,. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati (Kasmir, 2016:189).

Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beralamat di Jl. Perintisan Kemerdekaan No. 1, Duku, Kecamatan. Ilir Timur II, Kota Palembang. Dalam upaya mendukung target produksi dan mencapai tujuan perusahaan, tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan sebagai salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini penelitian dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan yang masih

dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi penjualan beras yang masih mengalami naik turun pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah pertahunnya.

Dilihat dari kualitas Penurunan tersebut disebabkan oleh petani yang melakukan dua kali masa tanam, pada periode agustus-september terjadi panen gadu, dimana produksi petani lebih sedikit dibandingkan musim panen raya, namun kualitas gabah lebih baik, sehingga harga gabah atau beras di petani mengalami kenaikan. Sehingga membuat penjualan beras di Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan dengan karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel berdasarkan motivasi kerjakaryawan lain kurang termotivasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk tercapai.

Hasil pra survey kepemimpinan bahwa sering terjadinya pemimpin yang kurang mendengarkan pendapat yang diberikan bawahannya dan juga pemimpin masih ragu-ragu dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut membuat karyawan tidak nyaman dan kurang kondusif. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil pra survey disiplin kerja, bahwa karyawan lain sering datang terlambat ke kantor hal tersebut menunjukkan disiplin kerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel masih kurang. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Sandy (2015) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah diraih oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Sustrisno (2016) kinerja ialah hasil dari kerja yang telah diraih oleh individu berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diraih oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja

Menurut Pratiwi (2019) mengartikan Motivasi Kerja ialah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, unuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Menurut Samsudin (2015) motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong keinginan individu agar mencapai keinginannya.

Kepemimpinan

Menurut Taryaman (2016) Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Gaspersz (2015:16) Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2017) menyatakan Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ndraha (2016) menyatakan disiplin Kerja ialah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini yang akan menjelaskan keterkaitan dengan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel yang berjumlah 137 orang karyawan. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel yang ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 57,8 lalu dibulatkan menjadi 58 responden. Adapun metode sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, diperoleh langsung dari karyawan tentang motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dan kinerja karyawan serta didukung oleh data penunjang data sekunder berupa data produksi perusahaan, jumlah karyawan dan arsip-arsip perusahaan baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang

digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel. Hasil Analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.298	3.742	
	Motivasi Kerja	.065	.173	.046
	Kepemimpinan	.310	.151	.239
	Disiplin Kerja	.747	.162	.549

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan table di atas hasil regresi linier berganda diperoleh:

$$Y = 4.298 + 0,065 X_1 + 0,310 X_2 + 0,747x_3$$

- Nilai konstanta variabel Y sebesar 4,298 artinya, jika X_1, X_2, X_3 nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 4,298. Menunjukkan bahwa seandainya tidak ada motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap positif, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kemampuan yang potensial meski tanpa dipengaruhi oleh variabel lain.
- Nilai koefisien variabel X_1 Motivasi sebesar 0,065 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dengan asumsi kepemimpinan dan disiplin kerja tetap.
- Nilai koefisien variabel X_2 Kepemimpinan sebesar 0,310 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja tetap.
- Nilai koefisien variabel X_3 Disiplin Kerja sebesar 0,747 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dengan asumsi motivasi dan kepemimpinan tetap.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.795	3	221.932	21.079	<.001 ^b
	Residual	568.550	54	10.529		
	Total	1234.345	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat F_{hitung} 21,079 > F_{tabel} 2,19, dengan taraf signifikansi $0,1 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan. dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.298	3.742		1.149	.256
	Motivasi Kerja	.065	.173	.046	.376	.708
	Kepemimpinan	.310	.151	.239	2.057	.044
	Disiplin Kerja	.747	.162	.549	4.604	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk motivasi kerja 0,376 < dari t_{tabel} 1,673 dengan taraf signifikan 0,708 > 0,05, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel. Berpengaruh tapi tidak signifikan karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tidak signifikan karena lebih besar dari nilai 0,05.

Berdasarkan analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk kepemimpinan 2,057 > dari t_{tabel} 1,673 dengan taraf signifikan 0,044 < 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Berdasarkan analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja 4,604 > dari t_{tabel} 1,673 dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (Y). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
						F Change	df1	df2		
1	.734 ^a	.539	.514	3.245	.539	21.079	3	54	<.001	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel di atas artinya, bahwa kontribusi variabel motivasi kerja X_1 , kepemimpinan X_2 , dan disiplin kerja X_3 terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y). Pada Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel sebesar $0,514 \times 100\% = 51,4\%$ sisanya $48,6\%$ di pengaruhi oleh Pada Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh signifikan motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya antara motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja saling berkaitan dan seara simultan berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan tingkat signifikan, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hasil ini sejalan dengan Purnomo, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial.

Kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel dikatakan masih kurang baik karena karyawan belum mencapai kualitas kerja yang bagus karena karyawan tidak mencapai target penjualan di setiap tahunnya disebabkan juga karena karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan tidak baik sehingga menyebabkan penjualan tidak mencapai target.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk motivasi kerja $0,376 <$ dari t_{tabel} $2,048$ dengan taraf signifikan $0,708 >$ $0,05$, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sustrisno (2017:118) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu ada faktor *intern* dan faktor *extern* faktor *intern* ada keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki benda, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan untuk faktor *extern* meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan fleksibel.

Hasil sejalan dengan teori Winanti (2011:34) membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari motivasi Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel ada beberapa karyawan yang mengalami perbedaan pendapat atau ketidakcocokan dengan rekan kerja lainnya, dan juga kurangnya pelatihan karyawan, sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak semangat untuk bekerja sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk kepemimpinan $2,057 >$ dari t_{tabel} $2,048$ dengan taraf signifikan $0,044 <$ $0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Afandi (2018:115) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kematangan emosional, komunikatif, memberi keputusan, mengawasi, evaluasi, disiplin.

Hasil ini sejalan dengan Nurul Rahma Oktavia (2019) membuktikan terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dilihat dari kepemimpinan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel dimana karyawan masih merasa kurang mendapatkan ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang ada diperusahaan, dan juga pemimpin kurang berkomunikasi serta memberi motivasi terhadap bawahannya agar bekerja dengan baik, atasan selalu mengambil keputusan tanpa membicarakannya terlebih dahulu kepada karyawannya yang mungkin memiliki saran atau ide..

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja $4,604 >$ dari t_{tabel} $2,048$ dengan taraf signifikan $0,001 <$ $0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Singodimejo (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pengangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, menciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hasil ini sejalan dengan Syukron Salzy (2019) dengan menggunakan uji korelasi maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dilihat dari disiplin kerja terhadap karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel yang bekerja dimana kedisiplinan yang dimiliki karyawan sangat rendah dimana masih banyak karyawan yang melanggar aturan selama bekerja, contohnya banyak karyawan yang sering terlambat datang dan ada juga karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan sop yang ada pada perusahaan dengan adanya variabel disiplin peneliti dapat mengetahui apakah kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau justru membuat kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.
2. Motivasi Kerja mempengaruhi tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.
3. Kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.
4. Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel.

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh, maka dapat diajukan saran - saran sebagai berikut:

1. Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel, harus lebih memperhatikan motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja karena telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel, harus lebih meningkatkan Motivasi Kerja terhadap permasalahan-permasalahan yang ada.
3. Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel, harus lebih meningkatkan Kepemimpinan terhadap permasalahan-permasalahan yang ada.
4. Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel, harus lebih meningkatkan Disiplin Kerja terhadap permasalahan-permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan Kelima)*. Rajawali: Pers.
- Martoyo (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University). *Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 173-186.
- Riyadi, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan Karesidenan Banyumas. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 173-186.
- Sandy, Muhammad. 2015:11. *Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja*. Bandung: VIN Sunan Gunung Djati.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.