

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SECURINDO PATCKATAMA INDONESIA CABANG PEKANBARU

DIKA IRAWAN

INSTITUT AZ ZUHRA

Jln. Melati No 16, Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru, Riau 28266

E-mail : [dikairawan@institutazuhra.ac.id](mailto:dikairawan@institutazuhra.ac.id)

Submit: 25 Oktober 2023

Review: 15 Nopember 2023

Publish: 26 Nopember 2023

\*) Korespondensi

**Abstract:** This research aims to find out whether there is an influence of Leadership and Work Discipline at PT. Securindo Patchatama Pekanbaru Branch, and the sample was selected using the census method by taking all the existing population. The sample obtained was 38 respondents. The respondents were employees at PT. Securindo Patchatama Pekanbaru Branch. Data processing and analysis uses multiple linear regression analysis using the SPSS 23 program. The results of this research prove that partially Leadership (X1) and Work Discipline (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, simultaneously it also shows that Leadership (X1) and Work Discipline (X2) have a significant effect on Employee Performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$  and  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $16.226 > 3.024$ . The Adjusted R Square value shows a result of 0.895, which means that 89.5% of employee performance is influenced by leadership (X1) and work discipline (X2). Meanwhile, the remaining 10.5% is influenced by other variables outside this research.

**Keywords:** *Leadership, Performance, Disiplin*

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan jasa pelayanan perpakiran. Kinerja karyawan PT. Securindo Patckatama Cabang Pekanbaru sangatlah diharapkan oleh

perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru juga dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan contohnya kepemimpinan.

Pada dasarnya kedisiplinan adalah kesadaran dan kesadaran menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social

yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Hal ini akan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Untuk lebih jelas dapat kita lihat bagaimana disiplin karyawan PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru yang dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2013 s/d 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Absensi	Persentase %
2013	24	125	2371	125	5,27
2014	23	124	2392	124	5,18
2015	25	129	2471	204	8,26
2016	28	269	8877	192	2,16
2017	30	264	9240	132	1,43

Sumber : Data Absensi PT. Securind Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah persentase kehadiran karyawan pada PT. Patckatama Cabang Pekanbaru dalam setiap tahunnya yaitu tahun 2013 sebesar 5,27 % tahun 2014 sebesar 5,18 %, tahun 2015 sebesar 8,26 %, tahun 2016 sebesar 2,16 %, dan tahun 2017 menurun 1,43 %. Maka tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT.Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru mengalami fluktuasi. Ketidaksiplin karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya system yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin.

Kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi dilapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan berpengaruh terhadap

menurunnya kualitas, kuantitas dan target pelayanan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT.Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2013 s/d 2017

Penilaian	Tahun 2013	%	Tahun 2014	%	Tahun 2015	%	Tahun 2016	%	Tahun 2017	%
A	3	12,5	4	17	4	16	5	17,8	8	26,7
B	10	42	8	35	15	60	16	57,2	18	60,0
C	8	33	8	35	4	16	4	14,3	3	10,0
D	3	12,5	3	13	2	8	3	10,7	1	3,3
JUMLAH	24	100	23	100	25	100	28	100	30	100

Sumber : Data Kinerja PT. Securindo Patckatama Indonesia cabang Pekanbaru

Dari tabel 1.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya selalu mengalami perubahan dan perubahan tersebut bukan meningkat setiap tahunnya melainkan terkadang naik dan terkadang turun. Dapat dilihat pada tahun 2013 total nilai kinerja karyawan adalah sebesar 24, pada tahun 2014 menurun menjadi 23. Pada tahun 2015 total nilai kinerja meningkat menjadi 25, dan 2 tahun terakhir nilai kinerja karyawan meningkat dimana pada tahun 2016 total nilai kinerja karyawan sebesar 28 sedangkan pada tahun 2017 total nilai kinerja karyawan adalah sebesar 30.

## METODE

Menurut Arikunto (2002), untuk sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu pengambilan sampel dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Pekanbaru ,Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 38 Orang karyawan. Sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Software SPSS Versi 23 for windows*.

## HASIL

Uji Validitas adalah suatu tingkatan yang mengukur karakteristik yang ada dalam

fenomena didalam penyelidikan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas diartikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuisisioner yang disebarkan pada responden. Uji instrumen dilakukan valid apabila nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  artinya indikator yang digunakan dalam pernyataan ini valid. Instrumen yang baik berada pada tingkat validitasnya antara 0,30 sampai 0,89, sedangkan koefisien yang validitasnya lebih jika antara antara 0,90 sampai 1,00.

Berdasarkan hasil uji validitas yang penulis gunakan dengan bantuan program SPSS versi 23 maka bisa dilihat bahwa masing – masing variabel sebagai berikut ini;

Tabel 1.3 Hasil uji validitas data instrument

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	R tabel (taraf signifikan 5%)	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Indikator 1	0,895	0,312	Valid
	Indikator 2	0,827	0,312	Valid
	Indikator 3	0,886	0,312	Valid
	Indikator 4	0,711	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Indikator 1	0,885	0,312	Valid
	Indikator 2	0,898	0,312	Valid
	Indikator 3	0,807	0,312	Valid
	Indikator 4	0,868	0,312	Valid
	Indikator 5	0,899	0,312	Valid
	Indikator 6	0,885	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator 1	0,869	0,312	Valid
	Indikator 2	0,909	0,312	Valid
	Indikator 3	0,907	0,312	Valid
	Indikator 4	0,801	0,312	Valid
	Indikator 5	0,867	0,312	Valid
	Indikator 6	0,885	0,312	Valid
	Indikator 7	0,878	0,312	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2018

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai korelasi setiap indikator variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan berkisar 0,711 sampai dengan 0,909 lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,312. Demikian indikator dan kuisisioner yang digunakan adalah valid untuk sebagai alat ukur variabel dan dapat digunakan dalam analisis data selanjut.

Uji realibitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator atau kuisisioner dapat dipercaya. Realibitas suatu indikator atau kuisisioner dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha (a)*. apabila nilai *Cronbach's Alpha (a)* lebih besar dari 0,60 maka instrumen indikator suatu kuisisioner

dinyatakan reliable dan apabila *Cronbach's Alpha (a)* kurang dari 0,60 maka instrumen indikator atau kuisisioner dinyatakan tidak reliabel dan tidak bisa dipercaya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan tampilkan tabel dibawah ini :

Tabel 1.4 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	4	0,852	0,60	Reliable
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	6	0,939	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,848	0,60	Reliable

Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2018

Berdasarkan hasil pengujian realibitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien realibilitas Cronbach's Alpha variabel Kepemimpinan 0,852 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dan koefisien reliabilitas cronbach's alpha variabel Disiplin Kerja 0,939 lebih besar dari standar reliabilitas 0,60. Dan koefisien reliabilitas variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,848 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian semua indikator yang ada pada kuisisioner yaitu indikator dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dibutuhkan dalam melakukan uji parsial terhadap persamaan regresi berganda yang diajukan. Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sample Kolmogorov-smirnov test untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 seperti pada gambar 1.1.

Gambar 1.1 Uji normalitas data kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19970079
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.088
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 <sup>c</sup>

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2018

Dari tabel *one-sample kolmogorov smirnov test* diperoleh angka probabilitas atau *asym sig. (2-tailed)* dengan nilai *sig* atau probabilitasnya  $\alpha > 0,05$ . Maka dapat dilihat pada tabel di atas angka probabilitas atau *asym sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan distribusi ada normal. Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,113 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat adanya ketertarikan hubungan antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai  $VIF \leq 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Kepemimpinan	0,594	1,684
	Disiplin Kerja	0,594	1,684

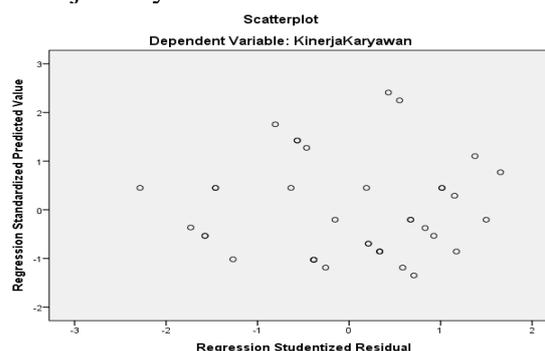
Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2018

Dari tabel 1.5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,041 (Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil semua variabel lebih kecil dari angka 10.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Untuk melihat adanya Heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot. Apabila

terdapat pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini : Gambar1. 2. Grafik Scatter Plot variabel Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa ada pola yang jelas, gambar tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik – titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga dapat menimbulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pengujian autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode sebelumnya, karena jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak layak untuk digunakan. Salah satu cara untuk mengujinya adalah pengujian Durbin-Watson (DW) yang berada pada kisaran dL, 4-dL, dU, 4-dL.

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut; Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson Test, pada tabel Model Summary diperoleh hasil Durbin Watson Statistic berada pada 2,034

Tabel 1.6. Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Std.Error of the Estimate	Durbin – Watson	Hasil
1	1,234	2,034	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2018.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

nilai Durbin-Watson (DW) berada pada angka diatas + 2, yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi dalam model regresi ini

## PEMBAHASAN

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Newstroom dalam Nurmansyah (2016;67), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mendukung yang lainnya untuk bekerja keras agar tujuan tercapai.

Menurut Yulk dalam Nurmansyah (2016;67), menyatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan berhubungan dengan suatu kelompok maupun organisasi.

Kepemimpinan menurut Stogdil dalam (Nurmansyah;2016;67), kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang berkaitan dengan tugasnya.

Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan berhubungan dengan suatu kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mendukung yang lainnya untuk bekerja keras agar tujuan tercapai.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu dan Mandey (2014), yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,816 > 2,024$ ) dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,420 (42,0%) lebih besar dari 0,05 (5%), artinya bahwa  **$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak**. Pengujian ini secara statistik membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat penting bagi organisasi untuk mengarahkan para karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat menggerakkan suatu organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang diinginkan. Suasana kerja harus sedemikian rupa sehingga betul-betul membuat pegawai betah bekerja. Ini sudah banyak dibicarakan pada bagian *ergonomics*, dengan memperhatikan perabot dan peralatan kantor, *sound system*, lagu-lagu hiburan dan sebagainya. Dengan suasana kerja yang nyaman menyenangkan, diharapkan disiplin akan meningkat. Disiplin dapat di artikan sebagai suatu sikap patuh, sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Werther dan Davis dalam Nurmansyah (2016;215) menyatakan bahwa: *Discipline is management action to enforce organizational standars* (Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi).

De Cenzo dan Robbins dalam Nurmansyah (2016;125) menyatakan bahwa: *Discipline refers to a condition in the organization where employees conduct them selves in accordance with the organization's rules and standars of acceptable behavior* (Disiplin adalah suatu kondisi dalam

organisasi dimana pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi).

Nurmansyah (2017;230), menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi.

Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Demikian pula menurut simanjuntak yang menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi serta kepemimpinan. Dan disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarwan (2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Financia Multi Finance Palopo.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,819 > 2,024$ ) dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,008 (0,8%) lebih kecil dari 0,05 (5%), artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan dari teori yang dikemukakan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya yang dibebankan kepadanya dan bersedia mematuhi segala peraturan dan perilaku yang dapat diterima organisasi.

Kinerja berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu. Secara sederhana, kinerja dapat juga diartikan sebagai bagian kontribusi yang diberikan oleh suatu departemen/divisi dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 dan etika. Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu.

Menurut Nurmansyah (2016;204), pada dasarnya kinerja pegawai adalah merupakan kesediaan seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam melakukan suatu kegiatan dalam mencapai hasil yang telah ditentukan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan membandingkan hasil yang dapat dicapai seorang pegawai atau sekelompok pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Rivai dan Sagala dalam Nurmansyah (2016;215), menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Demikian pula menurut simanjuntak yang menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi serta kepemimpinan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Katiandagho, Mandey dan Mananeke (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja PT. PLN (Persero) Wilayah

Suluttenggo Area Manado. Menurut penelitian yang dilakukan Yekti (2015), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hasil ini pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , yaitu  $(9,723) > (3,024)$  dengan taraf signifikansi hasilnya sebesar  $(0,000)$  lebih kecil dari  $(0,05)$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian secara simultan atau secara bersama – sama kedua variabel yaitu disiplin dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru.

Demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Patckatama Indonesia Cabang Pekanbaru.

## SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan uji F dengan tingkat sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 9,723 > 3,024$  ( $F_{tabel} df=n-k;k$ ), yang artinya  $H_1$  diterima. Dalam penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar  $0,357$  atau  $35,7\%$ , artinya kedua variabel (X) memberikan kontribusi sebesar  $64,3\%$  terhadap variabel (Y).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,816 < 2,024$ , dan menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,420 > 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

3. Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,818 > 2,024$ , menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- George, Terry, 2012, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, Hani T., 2011. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta
- Mangkunegara Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya
- Mifta, Thoha, 2015, *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta dalam Terbitan (KDT)*
- Nurmansyah SR, MM.Drs, Ec, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keuntungan Kompetitif Perusahaan*, Pekanbaru Unilak Press
- 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pengantar*, Pekanbaru Unilak Press
- 2010, *Perilaku Organisasi, Mengelola Orang dan Organisasi*, Pekanbaru, Unilak Press
- Rivai dan Sagala Jawani Ella, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan dari*

- Teori ke Praktek*, Jakarta, PT. Raja Gravindo
- Siagian, Sondang P, 2008, *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta
- Simamora, Hendri, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi ketiga, STIE YKPN.
- Sinambela, Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Swatno dan Priansa, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Kencana, Prenadamedia Group
- Sastrohadiwiryono, Siswanto .B. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmo, Lukita, *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*, Vol.2,N.1,Balikpapan
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo