

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PADASA ENAM UTAMA KECAMATAN KAMPAR HULU  
KABUPATEN KAMPAR**

**Oleh :**

**Melisa**

**Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Taufiqurrahman**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [lisaralisa095@gmail.com](mailto:lisaralisa095@gmail.com)*

*The Effect Of Leadership, Organizational Commitment And Work Discipline  
On The Performance Of Employees In The PT. Padasa Enam Utama  
Kecamatan Kampar Hulu Kabupaten Kampar*

**ABSTRACT**

*This research was conducted in the PT. Padasa Enam Utama kecamatan Kampar Hulu, Kabupateb Kampar with the aim to analyze the influence of leadership, organizational commitment and discipline for work performance of employees in the PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Kampar Hulu, Kabupaten Kampar. The population in this study is numbered 48 employees with census method then obtained the number of samples is equal to the population of 48 people. The collection techniques of data was done through the technique of questionnaires, interviews, while the data form the primary data and secondary data, then the data were analyzed using multiple linear regression data analysis. The Coefficients of determination, correlation coefficients, simultaneous test and partial test. In this study, there are four variables: Performance (Y) as the dependent variable, Leadership (X1), organizational commitment (X2), and Discipline work (X3). This research was conducted by giving questionnaires to employees of the PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Kampar Hulu, Kabupaten Kampar. The results showed that the variables of leadership, organizational commitment and discipline simultaneously significant effect on employee performance. This is evident from the results of test of  $F_{hitung} > F_{table}$ . Furthermore, based on  $t$  test results partially known that the result of the  $t$  test for variable leadership was significantly on employee performance on which  $t_{hitung} > t_{table}$ , the  $t$  test for variable organizational commitment significantly on employee performance which  $t_{hitung} > t_{table}$ , and the  $t$  test for variable work discipline also significant affect on employees performancethitung>tabel.*

*Keywords : Leadership, Organizational Commitment, Discipline Work, And employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui

apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat divisi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang

telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) 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. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2012:294). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan

menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan. Secara teori, dari berbagai definisi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengatifikan dan menggerakkan prilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana sistem kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan menyangkut hubungan antara pimpinan dan bawahan.

menurut Monday (2008:12) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut. Komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi ada keinginan untuk mencurahkan prestasi kerjanya demi organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305). Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan

para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih dalam untuk di tuangkan dalam penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama KecKampar Hulu”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam UtamaKec Kampar Hulu?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam UtamaKec Kampar Hulu?
4. Apakah kepemimpinan komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi

dalam periode waktu tertentu (2014 : 121).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Prawiro Suntoro, 1999 (dalam panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Moh.Pabandu Tika,2010,121).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2012:294) secara teoritis kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Namun menurut (Handoko, 2012:294)

menyatakan kepemimpinan merupakan bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Sarros dan Butchatsky (2007) dalam Daryanto (2007), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi.

### **Sifat sifat Kepemimpinann**

Mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin adalah usaha sistematis pertamayang digunakan oleh para peneliti untuk memahami kepemimpinan. Berbagiastudi perbandingan sifat-sifat pemimpin dan bukan pemimpin seringmenemukan bahwa pemimpin lebih dibandingkan dengan bawahannya baikkecerdasan, keramahan, kepercayaan diri maupun kebutuhan kekuasaan yanglebih besar. Berbagi sifat dipelajari untuk menemukan apakah hal-haltersebut berhubungan dengan kepemimpinan efektif.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2008:100) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2004:99) mengatakan bahwa tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi

tersebut. Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Pengujian ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. (Riduwan, Rusyana dan Enas, 2011). Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai corrected item-total correlation dimana jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid (Riduwan, Rusyana dan Enas, 2011).

Uji Rebialitas menunjukkan sejauh mana tingkat kepercayaan dari hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki rebialitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Tinggi rendahnya rebialitas ditunjukkan oleh angka yang disebut koefisien rebialitas. Dengan kata lain, reabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisian reliabilitas ( $r_{11}$ )  $>$  0.6.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis

kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear (Umar, 2009).

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Signifikasi Simultan)

Hipotesis pertama dilakukan dengan simultan (uji F) dengan kriteria, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. F < \alpha 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $Sig. F > \alpha 0.05$ , maka  $H_0$  diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

#### Uji t (Signifikasi Parsial)

Hipotesis kedua dan ketiga dilakukan dengan pengujian parsial (uji t) dengan kriteria, jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan  $Sig. T < \alpha 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan  $Sig. T > \alpha 0.05$ ,  $H_0$  diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Apabila telah diketahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah selanjutnya adalah menentukan seberapa besar pengaruh tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yang disebut sebagai pengujian koefisien determinasi.

#### Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linier

berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan dengan menggunakan pendekatan kelmolgrov smirnov, dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

#### Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance Inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota group tersebut. Artinya jika varian

variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai variabel independen disebut heteroskedastisitas. Sedangkan heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Menurut wijaya dalam sarjono dan Julianeta (2011:80), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term*) pada periode  $t$  dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi.

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Untuk menentukan nilai  $D_L$  (*Dublin lower*) dengan melihat tabel durbin-watson, pada  $\alpha = 5\%$  dan  $k = 3$  (nilai  $k$  menunjukkan nilai variabel bebas) dimana  $n$  merupakan jumlah responden. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai DW berada diantara  $d_U$  sampai dengan  $4 - d_U$ , koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih kecil daripada  $D_L$ , koefisien korelasi lebih besar daripada nol,

artinya terjadi autokorelasi positif.

3. Bila nilai DW lebih besar dari  $4 - d_U$ , koefisien lebih kecil dari nol. Artinya terjadi autokorelasi negatif. Bila nilai DW terletak diantara  $d_U$  dan  $4 - d_U$  hasilnya tidak dapat disimpulkan.

### Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut **Hasibuan (2009)** kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (**Hasibuan, 2012:294**).

### Komitmen Organisasi (X2)

Menurut **Robbins (2008:100)** menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### Disiplin Kerja (X3)

Menurut **Bismala (Fathoni dalam 2013)** disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah

sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah lakudan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner, Ujivaliditas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai  $r$  hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel.

Sedangkan nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan :

$$\begin{aligned} r \text{ tabel} &= N-2 \\ r \text{ tabel} &= 48-2 \\ &= 46 \\ &= 0,285 \end{aligned}$$

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Instrumen**

| Variabel                 | Item | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|--------------------------|------|----------|---------|------------|
| Kinerja (Y)              | 1    | 0,640    | 0,285   | Valid      |
|                          | 2    | 0,412    | 0,285   | Valid      |
|                          | 3    | 0,730    | 0,285   | Valid      |
|                          | 4    | 0,702    | 0,285   | Valid      |
|                          | 5    | 0,742    | 0,285   | Valid      |
| Kepemimpinan (X1)        | 1    | 0,598    | 0,285   | Valid      |
|                          | 2    | 0,690    | 0,285   | Valid      |
|                          | 3    | 0,546    | 0,285   | Valid      |
|                          | 4    | 0,737    | 0,285   | Valid      |
|                          | 5    | 0,664    | 0,285   | Valid      |
|                          | 6    | 0,460    | 0,285   | Valid      |
| Komitmen Organisasi (X2) | 1    | 0,679    | 0,285   | Valid      |
|                          | 2    | 0,701    | 0,285   | Valid      |
|                          | 3    | 0,807    | 0,285   | Valid      |
|                          | 4    | 0,685    | 0,285   | Valid      |
|                          | 5    | 0,560    | 0,285   | Valid      |
| Disiplin Kerja (X3)      | 1    | 0,731    | 0,285   | Valid      |
|                          | 2    | 0,629    | 0,285   | Valid      |
|                          | 3    | 0,714    | 0,285   | Valid      |
|                          | 4    | 0,810    | 0,285   | Valid      |
|                          | 5    | 0,604    | 0,285   | Valid      |
|                          | 6    | 0,546    | 0,285   | Valid      |

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari hasil perhitungan secara komputerisasi pada variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja pada tabel di atas menunjukkan perolehan nilai koefisien validitas berkisar 0,685 sampai 0,701 dan semuanya lebih besar dari koefisien validitas yaitu 0,285. Sehingga semua item yang digunakan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

| Variabel            | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|---------------------|------------------|--------------|------------|
| Kinerja             | 0,831            | 0,6          | Reliabel   |
| Kepemimpinan        | 0,831            | 0,6          | Reliabel   |
| Komitmen Organisasi | 0,861            | 0,6          | Reliabel   |
| Disiplin Kerja      | 0,870            | 0,6          | Reliabel   |

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,6$ . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

## Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat dan menguji pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Analisis ini tidak melihat seberapa besar pengaruh dari variabel indeviden, tetapi juga dapat melihat arah dari pengaruh tersebut. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh koefisien regresi dan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)          | 1,386                       | 2,145      |                           | ,646  |      |
| 1 Kepemimpinan      | ,388                        | ,092       | ,415                      | 4,226 | ,000 |
| Komitmen organisasi | ,286                        | ,099       | ,291                      | 2,882 | ,006 |
| Kedisiplinan kerja  | ,282                        | ,085       | ,332                      | 3,305 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016

### Persamaan Regresi Berganda

Persamaan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,386 + 0,388X_1 + 0,286X_2 + 0,282X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,386. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 1,386.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,388. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,388 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,286. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,286 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,282. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja

sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,282 dengan asumsi variabel tetap.

5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen (kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) secara serentak.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 255,085        | 3  | 85,028      | 32,281 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 115,895        | 44 | 2,634       |        |                   |
| Total              | 370,979        | 47 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan kerja, Kepemimpinan, Komitmen organisasi

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui F hitung sebesar 32,281 dengan signifikansi 0,00. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 48 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 44 ; 3 \\ &= 2.816 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : Konstant

Dengan demikian F hitung (32,281) > F tabel (2.816) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah

bahwa variabel independen ( kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( kinerja) karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu.

### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji- t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika t hitung < t tabel atau t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, namun jika t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Parsial ( Uji- T)**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| (Constant)          | 1,386                       | 2,145      |                           | ,646  | ,522 |
| 1 Kepemimpinan      | ,388                        | ,092       | ,415                      | 4,226 | ,000 |
| Komitmen organisasi | ,286                        | ,099       | ,291                      | 2,882 | ,006 |
| Kedisiplinan kerja  | ,282                        | ,085       | ,332                      | 3,305 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut :

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 48 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 44 : 0,025 = 2.015
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

I : Konstanta

1. Kepemimpinan. Diketahui t hitung (4,226) > t tabel (2.015) dan sig. (0,000) < 0,05 . artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Komitmen organisasi. Diketahui t hitung (2,882) > t tabel (2.015) dan sig. (0,06) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Disiplin kerja. Diketahui t hitung (3,305) > t tabel (2.015) dan sig. (0,02) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Variabel yang sangat besar berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel kepemimpinan, dimana diketahui t hitung 4,226 > t tabel 2015 dan sig. 0,000 < 0,05.

5.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sambungan pengaruh variabel independen (kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,829 <sup>a</sup> | ,688     | ,666              | 1,623                      | 1,804         |

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan kerja, Kepemimpinan, Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,688. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 69%. Sedangkan sisanya 31 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu**

Rata-rata tanggapan responden tentang kepemimpinan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu dengan rata-rata skor jawaban responden adalah 3,95 ini masuk kategori baik. Artinya responden pimpinan memiliki sifat kedewasaan dan keluasan hubungan sosial dengan karyawan, pimpinan mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan demi terselesainya tugas yang diberikan, pimpinan mampu memberikan motivasi dan dorongan berprestasi kepada karyawan, pimpinan selalu mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan selalu membimbing karyawan dalam bekerja, kemampuan pimpinan menjaga hubungan dan sikap terhadap karyawan, pimpinan mampu mempengaruhi tindakan karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja dapat lebih optimal, kecerdasan pimpinan dalam membua suatu keputusan dan pimpinan mampu mempengaruhi perasaan karyawan sehingga karyawan sadar dan berusaha untuk

menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karena dengan adanya kepemimpinan yang baik dan mampu menciptakan suasana yang kondusif dengan karyawannya maka dapat memberikan rasa nyaman pada karyawan sehingga dapat menyelesaikan masalah atau persoalan yang timbul dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komalasari (2014) dan M. Kiswanto (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 4,226 > t tabel sebesar 1,677 dan sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu.**

Hasil Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat, atau jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan pun ikut tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi, yang artinya karyawan yang berada di PT. Padasa Enam Utama sudah memiliki komitmen organisasi yang sudah baik. Pertanyaan yang

memiliki rata-rata tertinggi yaitu mengenai nyaman bekerja dengan karyawan yang lain. Dalam hal ini karyawan sudah memiliki rasa loyalitas kepada organisasinya, sehingga muncul lah rasa bangga terhadap dirinya karena telah menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampaar Hulu. Hal ini terlihat dari persamaan regresi menghasilkan  $t$  hitung sebesar 2,882 dengan signifikan 0,006. Dengan demikian  $t$  hitung (2,882) >  $t$  tabel ( 2.015) dan signifikan (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi lebih kecil yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ,

penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, disiplin sendiri mempengaruhi satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalan program organisasi yang dibuat. Menurut Budi Setyawan dan Wardin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu tercapainya kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ( Hasibuan, 2009 : 194).

Dalam hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama. Hal ini terlihat dari persamaan regresi menghasilkan  $t$  hitung sebesar

3,305 dengan signifikan 0,002. Dengan demikian  $t$  hitung ( 3,305)  $>$   $t$  tabel ( 2.015) dan Sig (0,000)  $<$  0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama. Hal ini berarti bahwa variabel independen disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada BAB V, tentang pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu.

### **Saran**

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kec Kampar Hulu meliputi :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap .kinerja karyawan. Kepemimpinan sudah baik dengan diukur dengan beberapa indikator. Indikator yang paling rendah adalah pimpinan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini harusnya lebih diperhatikan oleh instansi tersebut, karena mengingat pemimpin amatlah penting untuk menunjang kemajuan instansi. Pemimpin harus mampu berkomunikasi terhadap karyawan, harus mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan karyawan, pemimpin harus mampu turun ke lapangan dan mampu berbaur kepada karyawan agar karyawan lebih merasa diperhatikan terhadap pimpinan dan akan merasa nyaman terhadap situasi dan akan meningkatkan kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada instansi ini sudah baik dengan diukur dengan beberapa indikator. Namun pada karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bergabung dengan perusahaan mendapat rata-rata yang

terendah dari indikator lain sebesar 2,81. Hal tersebut sebaiknya ditangani secara bijaksana oleh instansi, karena jika dapat teratasi maka akan dapat membantu dalam keberhasilan instansi tersebut. Pihak atasan instansi sebaiknya mampu memberikan semangat kerja yang lebih, seperti pemberian bonus berupa liburan ke luar negeri untuk karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan sudah baik dengan diukur dengan beberapa indikator. Indikator yang paling rendah adalah para karyawan selalu datang tepat waktu dan tertib dalam bekerja. Hal ini harusnya lebih diperhatikan oleh instansi tersebut, karena mengingat disiplin kerja amatlah penting untuk menunjang kemajuan instansi. Pihak instansi harus memberikan sanksi yang tegas untuk para karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu berangkat dan tertib dalam bekerja berupa pemotongan uang remunerasi. Selain itu pihak atasan instansi juga harus mentaati waktu dalam berangkat dan pulang kerja, agar dapat menjadi contoh untuk bawahannya dan bawahan pun merasa harus mengikuti jejak atasannya.
4. Disarankan kepada PT. Padasa Enam Utama agar lebih memperhatikan kepemimpinan,

komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan merasa lebih semangat menjalankan tugasnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Rosda.
- Bismala. 2012. *Disiplin Kerja*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Prenhallindo
- Duwi Priyatno. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Fatimah. 2013. *Hubungan Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Labuang Baji*. Universitas
- Fred Luthans. 2007. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- H. M. Thamrin, 2012, *The Influence of Transformational Leadershi and Organizational Commitment on Job Statisfaction an Employe Ferpomance*.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009, *Manajemen Dasar*,

- pengertian dan Masalah.*  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta. PT. Raja Grafindo. Persada.
- Luthans, Fred, 2007, *Perilaku Organisasi,*( Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009.  
*Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.*
- Melayu S.P. Hasibuan. 2012.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*  
Jakarta. PT. Bumi Aksana.
- Prawiro Suntoro, Komarian,  
*Kepemimpinan Visioner dan Corporate Culture di perguruan tinggi.*
- Riduwan. 2007. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.