

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA ISUZU PEKANBARU

Lia Andira¹⁾ Machasin²⁾ Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: liaandira06@gmail.com

The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Capella Isuzu Pekanbaru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and leadership on employee performance at the PT. Capella Isuzu Pekanbaru. The population in this study includes all employees at the PT. Capella Isuzu Pekanbaru, totaling 54 people. Primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using linear regression analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been chosen is the census method (54 employees at the PT. Capella Isuzu Pekanbaru). The results showed that: 1) there was a positive and significant effect of the on employee performance at the PT. Capella Isuzu Pekanbaru, 2) there was a positive and significant influence work discipline on employee performance at the PT. Capella Isuzu Pekanbaru, 3) there is a positive and significant influence on the leadership and work discipline on employee performance at the PT. Capella Isuzu Pekanbaru.

Keywords: leadership, work disciplin, employee performance

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan memiliki keberagaman nilai-nilai dari seluruh individu yang ada didalamnya dalam berinteraksi, baik dengan sesama individu maupun berinteraksi dengan perusahaan dibutuhkan penyesuaian yang harmonis diantara keduanya. Umumnya penyesuaian itu akan berwujud tata tertib, serangkaian

prosedur kerja dan aturan-aturan lainnya, baik yang dituliskan maupun tidak. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. Capella Isuzu merupakan perusahaan yang berfokus pada penjualan dan jasa, selain penjualan mobil. PT.Capella Isuzu juga mengembangkan usaha yang berbasis jasa, dimana jasa yang disajikan berkaitan dengan service dikalangan masyarakat seperti

service rutin (*tune up*). *Overhaul engine*, ganti oli, *general repair* dan penjualan suku cadang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru yang beralamat di Jl. Soekarno - Hatta No.189, Sidomulyo Tim., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289.

Dalam dunia bisnis, tingkat persaingan sangat tinggi pada era globalisasi saat ini. Peran serta karyawan sangat penting untuk menjaga produktivitas perusahaan agar dapat bersaing dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA ISUZU PEKANBARU.**

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan alat ukur dari suatu keberhasilan yang dicapai, oleh karena itu, seorang karyawan senantiasa selalu mengoptimalkan diri dalam mencapai target yang telah direncanakan. Karena mengoptimalkan kinerja merupakan reaksi diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan atau diemban. Menurut

Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kepemimpinan, 2) Disiplin Kerja, 3) Motivasi, 4) Gaya Kepemimpinan, 5) Budaya Organisasi, 6) Lingkungan Kerja, 7) Kemampuan Kerja, 8) Pengetahuan.

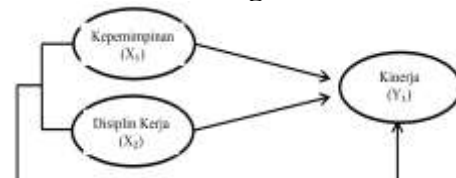
Kepemimpinan

Menurut Thoha (Busro, 2017) Kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada diperusahaan, pada masalah penelitian dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H₁ : Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Capella Isuzu Pekanbaru yang terletak di Jl. Soekarno – Hatta, Delima, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis data, yaitu:

a. Sumber data primer

Data primer yaitunya, data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan atau pengambilan data langsung dari subjek sebagai informasi yang dicari, seperti yang dilakukan peneliti dan mewawancarai pihak terkait.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau data yang telah diolah biasanya berbentuk dokumentasi atau berbentuk laporan. Diantaranya, data kinerja, data kepemimpinan, data pelatihan, data disiplin kerja dan data-data lain yang relevan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017)

populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang yang bekerja pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru. b. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2017). Sampel yang diambil adalah sejumlah populasi 54 orang. Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus.

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

b. Wawancara

c. Studi Pustaka

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif yang dapat digunakan untuk menganalisis data-data yang telah terkumpul, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas yang menjadi objek penelitian sehingga dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Setelah semua data terkumpul pada metode penelitian ini, kemudian peneliti melakukan pengolahan data yang diolah dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistic Package for Social Sciences*) for Windows

Uji Instrument

Untuk menunjukkan keabsahan ataupun keaslian dari sebuah data dilakukan dua pengujian data pada penelitian ini, pengujian, tersebut diantaranya: uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan Koefisien Determinasi (r^2)
2. Uji Regresi Simultan (uji f)
3. Uji regresi parsial (uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 54 karyawan. Dapat dilihat beberapa karakteristik dari masing – masing responden. Adapun karakteristik karyawan dalam penelitian ini dikelompokkan berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	Laki-Laki	43	79,6%	3,32
2	Perempuan	11	20,4%	3,33
Jumlah		54	100%	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat perbedaan yang sangat signifikan antara jumlah responden perempuan dan responden laki-laki. Dari data diatas bahwa kinerja

perempuan lebih baik dari pada kinerja laki-laki. Meskipun perbedaannya sedikit yaitu kinerja perempuan dengan rata-rata 3,33 dan kinerja laki-laki dengan rata-rata 3,32. Kinerja karyawan perempuan lebih baik karena dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja perempuan disuatu perusahaan bisa lebih baik dari pada laki-laki. Jenis kelamin tidak menjadikan alasan untuk seorang karyawan memiliki kinerja yang tidak baik.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah (orang)	Persentase	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	20-30	28	51,9%	3,32
2	31-40	20	37%	3,37
3	41-50	6	11,1%	3,2
Jumlah		54	100%	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa kinerja tertinggi dengan rata-rata 3,37 adalah karyawan dengan rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 20 orang karyawan. Hal ini disebabkan karyawan sudah memiliki banyak pengalaman dan sudah kompeten dibidangnya masing-masing. Faktor umur dapat menyelesaikan kinerja dengan baik. Sedangkan karyawan dengan rata-rata kinerja paling rendah adalah karyawan dengan rata-rata kinerja 3,2 adalah karyawan dengan rentang usia 41-50 tahun. Hal ini disebabkan faktor usia yang sudah terbelang tidak lagi produktif.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	SMA/SMK	33	61,1%	3,42
2	S1	21	38,9%	3,17
Jumlah		54	100%	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 33 orang responden dengan persentase sebesar 61,1% dan mempunyai rata-rata kinerja sebesar 3,42. Ini menjadi tingkat pendidikan paling banyak pada perusahaan. Sedangkan pada pendidikan S1 sebanyak 21 orang responden dengan persentase 38,9% dan mempunyai rata-rata kinerja 3,17. Seharusnya perusahaan mempekerjakan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih menguasai pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang tamatan SMA/SMK.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	1-10 Tahun	50	92,6%	3,34
2	11-20 Tahun	3	5,6%	2,87
3	21-30 Tahun	1	1,8%	4,2
Jumlah		54	100%	

Sumber: Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan dengan rata-rata kinerja paling tinggi yaitu 4,2 pada karyawan rentang usia 21-30 tahun.

Hal ini dikarenakan walaupun sudah lama bekerja namun tidak ada rasa kejenuhan karena sudah mengenali dan memahami dunia perusahaan dengan baik, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin karena sudah terbiasa menangani masalah-masalah yang ada pada perusahaan.

Sedangkan kinerja terendah adalah karyawan dengan lama bekerja 11-20 tahun yaitu dengan rata-rata kinerja 2,87. Hal ini bisa saja dikarenakan mulai ada kejenuhan karyawan dalam bekerja karena masa kerja yang cukup lama. Mungkin perlu adanya bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan yang cukup lama bekerja diperusahaan agar lebih loyal dalam bekerja. Masa kerja juga menentukan baik buruknya kinerja karyawan tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang rendah, tetapi masa kerja lama akan menambah banyak pengalaman bagi seorang karyawan menjadi kompeten dibidangnya masing-masing.

Uji Instrumen Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi tiap-tiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor total yang diperoleh.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepemimpinan	K1.1	0,783	0,268	Valid
	K1.2	0,883	0,268	Valid
	K1.3	0,881	0,268	Valid
	K1.4	0,896	0,268	Valid
	K1.5	0,729	0,268	Valid
Disiplin Kerja	K2.1	0,896	0,268	Valid
	K2.2	0,894	0,268	Valid
	K2.3	0,899	0,268	Valid
	K2.4	0,867	0,268	Valid
Kinerja	Y1.1	0,886	0,268	Valid
	Y1.2	0,867	0,268	Valid
	Y1.3	0,810	0,268	Valid
	Y1.4	0,809	0,268	Valid
	Y1.5	0,825	0,268	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 54 - 2 = 52 = 0,268$ (lihat r tabel pada df 52). Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,268). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu konsistensi atau kestabilan responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan konstruk dengan pertanyaan yang merupakan indikator variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas ini dilakukan setelah uji validitas dilakukan dan hanya untuk pertanyaan yang telah di anggap valid. Untuk mengetahui uji ini, menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, dimana jika sebuah instrument atau kuisisioner lebih besar dari 0,6 (*Cronbach Alpha* $> 0,6$) maka kuisisioner tersebut dikatakan *reliable* dan dapat digunakan didalam sebuah penelitian, jika *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 (*Cronbach Alpha* $< 0,6$) maka data dikatakan tidak *reliable* (Ghozali 2011). Hasil dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kepemimpinan	0,891	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,901	0,6	Reliabel
Kinerja	0,890	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

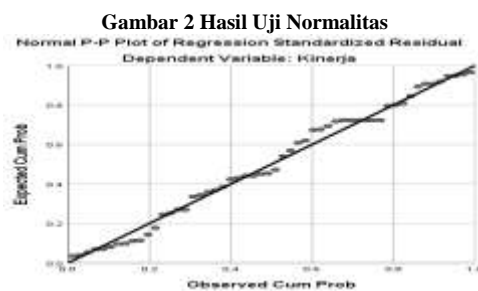
Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Dari tabel diatas diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $> 0,6$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah. Pengujian yang dilakukan tersebut untuk uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk menguji model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik yang bersangkutan seperti hasil uji normalitas sebagai berikut:



Sumber: data olahan SPSS, 2022

Dari gambar Normal PP Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Uji *multikolinieritas* dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai Tolerance. Jika VIF lebih besar dari 10 dan batas nilai tolerance adalah 0,01 maka akan terjadi gejala

multikolinieritas, dan begitu pula dengan sebaliknya (Ghozali 2011).

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.496	2.016
	Disiplin Kerja	.496	2.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Dari tabel diatas diperoleh nilai tolerance pada kedua variabel independen sebesar 0,496 yang lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 2,016 yang lebih kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data olahan SPSS, 2022

Dari gambar Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik

tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, artinya pengaruh gabungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.142	2	270.071	117.119	.000 ^b
	Residual	117.603	51	2.306		
	Total	657.746	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 117,119 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 54 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 51 ; 2$$

= 3,179 (lihat tabel F dengan df1=2 dan df2=51)

Keterangan: n = Jumlah sampel
k = Jumlah variabel bebas
1 = konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung (117,119) > F tabel (3,179) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.814	1.51853

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,821 atau 82,1%. Artinya adalah bahwa sebesar 82,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja.

Uji Parsial (UJI t)

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.194	1.046		3.055	.004
	Kepemimpinan	.234	.072	.273	3.249	.002
	Disiplin Kerja	.730	.089	.692	8.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Dari Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 54 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 51 : 0,025$$

$$= 2,008 \text{ (lihat tabel t dengan } df=51 \text{ pada level significance } 0,025)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,249 dengan signifikansi 0,002. Dengan demikian

- aka diketahui t hitung (3,249) > t tabel (2,008) atau signifikansi (0,002) < 0,05. Artinya adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Disiplin kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 8,226 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (8,226) > t tabel (2,008) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2, dan seterusnya) dan satu data variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda adalah regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independent guna menduga variabel dependent.

Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru dilakukan dengan menguji regresi dari hasil tanggapan responden yang kemudian didistribusikan kedalam program SPSS. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.194	1.046		3.055	.004
	Kepemimpinan	.234	.072	.273	3.249	.002
	Disiplin Kerja	.730	.089	.692	8.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,194 + 0,234 X_1 + 0,730 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,194. Artinya adalah apabila kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 3,194.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,234. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,234 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,730. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,730 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan semakin baik kepemimpinan yang dilakukan pemimpin maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika kepemimpinan yang dilakukan kurang baik maka akan

menurunkan kinerja karyawan.
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah berjalan baik pada perusahaan. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja memiliki skor 3,35 dengan kategori cukup, artinya masih ada karyawan yang bekerja belum sesuai dengan harapan atasan. Kinerja juga dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin baik kepemimpinan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini berdampak kepada tercapainya tujuan suatu organisasi. Setelah diteliti ternyata terbukti bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan oleh penulis pada uraian bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru, maka berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Capella Isuzu Pekanbaru. Artinya, kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik membuat karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru. Artinya, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan meningkat pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan.
 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru. Artinya, kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik membuat karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 2. Dapat memaksimalkan disiplin kerja karyawan dengan cara membuat aturan-aturan yang dapat dijalankan serta memberikan sanksi jika tidak mematuhi aturan yang ada dalam perusahaan, sehingga karyawan akan taat pada peraturan yang dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.
 3. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan sikap dan perilaku yang baik pada setiap individu, memiliki kerajinan dalam bekerja, mampu menumbuhkan sifat kejujuran dalam bekerja, serta menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi tepat waktu sesuai dengan standar perusahaan.
 4. Untuk penulis selanjutnya, diharapkan agar dapat melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja dengan menambah variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Beberapa hal yang dapat disarankan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Isuzu Pekanbaru. Adapun saran penelitian sebagai berikut:

1. Saran yang bisa diberikan kepada perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kepemimpinan yang ada pada perusahaan. Kepemimpinan di PT. Capella Isuzu Pekanbaru belum begitu baik hal ini dapat disimpulkan bahwasanya seorang pemimpin belum mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Maka dari itu untuk meningkatkan kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara menciptakan komunikasi bersifat terbuka antara atasan dan bawahan dan pimpinan dalam menentukan tujuan dan harapan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Statification on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia) *Universal Journal Of Management Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.

- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia: Cetakan I, Expert*, Yogyakarta.
- Darsono, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Cetakan Salemba Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, **dalam buku Sinambela, Lijan Poltak.** (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.