

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA (PERSERO) CABANG MEDAN

Oleh:

Gunawan Silalahi <sup>1)</sup>

Ahmad Mulia Pursa <sup>2)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2)</sup>

E-mail:

[silalahi.gunawan123@gmail.com](mailto:silalahi.gunawan123@gmail.com) <sup>1)</sup>

[ahmadmuliapursa@gmail.com](mailto:ahmadmuliapursa@gmail.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*Performance can be influenced by many factors, including management, leadership, work ability, work discipline, training and work motivation. But the most important factors are the factors of leadership, work discipline factors and work ability factors. This study aims at finding the effect of leadership, work discipline and work ability partially leaves also simultaneously on the performance of employees at PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Medan Branch. The population of this research is 170 employees. To determine the number of samples, the Slovin formula was used, obtained as many as 63 people. The data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t-test, F test and coefficient of determination. The results showed that the leadership variable has an effect on employee performance at PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Medan Branch. The better the leadership, the better the employee's performance is. Work discipline variables affect the performance of employees at PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Medan Branch. The better the work discipline, the better the employee's performance is. Work ability variable has a significant effect on employee performance at PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Medan Branch. The better the work ability, the better the employee's performance is. The variables of leadership, work discipline, work ability simultaneously affects employee performance. It is recommended that company leaders need to give freedom to employees to make decisions in their respective fields of work, and avoid personal closeness with employees for matters that are not related to work.*

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Work Ability, Performance*

## ABSTRAK

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, meliputi faktor manajemen, kepemimpinan, kemampuan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan juga motivasi kerja. Tetapi faktor yang paling utama adalah faktor kepemimpinan, faktor disiplin kerja dan faktor kemampuan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja secara parsial dan juga simultan pada kinerja karyawan di PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 170 orang karyawan. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, diperoleh sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data seperti kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t hitung, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh kepemimpinan signifikan terhadap kinerja di PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan. Kepemimpinan yang semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Pengaruh disiplin kerja signifikan terhadap kinerja di PT. Rajawali Nusantara Indonesia

(Persero) Cabang Medan. Disiplin kerja yang semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin baik. Pengaruh kemampuan kerja signifikan terhadap kinerja di PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan. Semakin baik kemampuan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan pimpinan perusahaan perlu memberi kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan pada bidang kerja masing-masing, serta menghindari kedekatan pribadi dengan karyawan untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Artinya semangat kerja merupakan sikap individu maupun kelompok dari seluruh lingkungan kerja serta terhadap kerja sama pada orang lain dalam mencapai hasil yang maksimal yang sesuai dengan kepentingan organisasi.

Semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah pada Pemerintah Kabupaten Dairi mengalami penurunan pada lima tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya kinerja Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Penurunan kinerja dimaksud dapat dilihat dari nilai kinerja pegawai seperti disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1  
PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan Anggaran dan Realisasi Penjualan Tahun 2015 – 2019

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Perbandingan (%)	Capaian Target (%)
2015	12.320.000.000	12.759.578.000	3,57	103,57
2016	13.350.000.000	14.066.344.000	5,37	105,37
2017	16.174.000.000	13.216.504.000	(18,29)	81,71
2018	14.852.000.000	12.169.284.000	(18,06)	81,94
2019	15.064.000.000	12.289.158.000	(18,42)	81,58
Rata-rata	14.352.000.000	12.900.173.600	(10,12)	90,83

Sumber: PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan

Dari Tabel 1 terlihat bahwa pada tahun 2015 juga 2016, realisasi target lebih besar dari yang diharapkan pada anggaran. Tetapi pada tahun 2017, 2018, dan 2019, realisasi target selalu tidak mencapai yang diharapkan. Secara keseluruhan selama lima tahun anggaran penjualan perusahaan cenderung tidak tercapai.

Kepemimpinan menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan

proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir pada usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Penerapan disiplin pada suatu organisasi ataupun instansi bertujuan agar semua karyawan dalam instansi bersedia dengan sukarela untuk mematuhi serta menaati setiap tata tertib sudah berlaku tanpa ada paksaan. Seseorang dikatakan berkemampuan dalam menangani suatu pekerjaan jika dia telah mempunyai pemahaman yang memadai mengenai pekerjaan itu sendiri serta mampu melakukannya. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan.**

### Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahannya, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan?
2. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan?
3. Apakah kemampuan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan?

4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja merupakan gambaran seberapa baik pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya apabila dibanding dengan standar yang sudah ditetapkan. Artinya pegawai dapat mengetahui keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan membandingkan target hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok yang sudah terorganisasi di dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah bagian yang terpenting dari organisasi perusahaan dan industri dimana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi yang berbeda, harus dilaksanakan. Ada juga perbedaan peranan atau tugas bagi setiap individu dimana organisasi yang menentukan suatu kepemimpinan. Dengan adanya bermacam-macam peranan dan tugas tersebut, terjadilah regulasi serta pengaturan juga koordinasi yang dilakukan pimpinan.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dalam menghormati, patuh, menghargai, serta taat terhadap aturan-aturan yang sudah ditetapkan baik yang tertulis dan tidak tertulis serta dapat menjalankannya dan mau menerima sanksi jika karyawan melanggar tugas serta wewenang yang sudah diberikan kepadanya. Artinya disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap dan tingkah laku serta perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan perusahaan, baik lisan dan ataupun tulisan.

### Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah jumlah dari semua keterampilan yang dimilikinya dan diperlukan dalam mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Artinya

kemampuan mempunyai ukuran lebar dan dalam, sehingga suatu pekerjaan memerlukan pengetahuan yang banyak tetapi serba sedikit, atau sedikit pengetahuan tapi dibutuhkan secara mendalam.

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan.

## 3. METODE PENELITIAN

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini di PT. Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) (Persero) Cabang Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari s/d Mei 2020.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional.

### Populasi Dan Sampel

Karyawan yang terdapat Kantor PT. RNI (Persero) Cabang Medan dijadikan populasi yang berjumlah 170 orang. Berdasarkan rumus slovin maka jumlah sampel penelitian ini adalah 63 orang.

### Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan satu variabel terikat, yaitu kinerja dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel

tersebut serta indikatornya terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Kinerja (Y)	Seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	a. Ketepatan waktu penyelesaian b. Kualitas hasil kerja c. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan d. Kerjasama e. Kejujuran karyawan melaksanakan pekerjaan	Likert
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya	a. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan b. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang c. Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai d. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan e. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain	Likert
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kesadaran dari karyawan yang ditunjukkan melalui sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pemimpin c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan melekat f. Sanksi hukum g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan	Likert

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Cara yang umum digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan cara mengorelasikan antara skor diperoleh di masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan agar memperoleh bukti ketepatan dan kecermatan dari alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smimov*.

#### Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisis regresi adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji sebuah regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians

yang merupakan residual dari satu pengamatan.

### Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku pada analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda.

### Uji Linieritas

Uji linearitas diunakan untuk melihat model yang dibangun apakah mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan disebabkan variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):

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

### Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

### Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Dalam pengujian R<sup>2</sup> digunakan nilai dari *Adjusted R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi dari perubahan variabel terikat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Responden berjenis kelamin pria adalah sebanyak 67% dan responden berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 33%.

Responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu sebanyak 59%, karyawan yang berusia berkisar 21-30 sebanyak 8%, karyawan yang berusia 31-40 sebanyak 30%, dan karyawan yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 3%.

Tingkat pendidikan yang menjadi responden penelitian ini S1 (Sarjana) yaitu

sebanyak 59%. Kemudian, Diploma sebanyak 22% dan SMA sebanyak 19,05%.

### Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Dari grafik uji *Normal P-P Plot* dapat dilihat titik yang menyebar disekitar dari garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja dari karyawan berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

Nilai *asympt. sig* adalah 0,061 > *sig-a* (0,05) dan nilai normal 0,000 < 0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika *sig-p* > *sig-a* (0,05) atau nilai normal < 0,05 sehingga dapat disimpulkan data di penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel kepemimpinan VIF 8,413 dan disiplin kerja memiliki VIF 6,297 dan kemampuan kerja memiliki VIF 5,943.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, serta kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.350	1.478		.237	.814
	Kepercayaan (X1)	.230	.101	.259	2.287	.026
	Disiplin (X2)	.321	.063	.500	5.113	.000
	Kemampuan (X3)	.283	.118	.229	2.405	.019

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 dapat dibuat persamaan umum pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0,350 + 0,259 X_1 + 0,500 X_2 + 0,229 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,350, artinya jika nilai kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja 0 maka nilai kinerja akan tetap bernilai sebesar 0,350.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,259, artinya setiap peningkatan bobot kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,259 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,500, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,500 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,229, artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,229 satuan.

### Pengujian Secara Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 4. Coefficients Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.350	1.478		.237	.814
	Kepercayaan (X1)	.230	.101	.259	2.287	.026
	Disiplin (X2)	.321	.063	.500	5.113	.000
	Kemampuan (X3)	.283	.118	.229	2.405	.019

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,287 > t tabel 5 % sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 5,113 > t tabel 5 % sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel disiplin kerja

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 2,405 > t tabel 5 % sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan terlihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3444.406	3	1148.135	199.810	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.022	59	5.746		
	Total	3783.429	62			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan (X3), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 199,810 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,761 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian diambil keputusan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95 %.

### Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan pada variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 6. R Square  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.910	.906	2.39711

a. Predictors: (Constant), Kemampuan (X3), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

### Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RNI (Persero) Cabang Medan. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,259, artinya setiap peningkatan bobot kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,259 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki kepemimpinan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Sulistyowati (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Indah Saranamedis.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RNI (Persero) Cabang Medan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,500, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,500 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Setiawan (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Synergy Pro Komunika. Dengan demikian guna meningkatkan kinerja, manajemen perusahaan perlu menerapkan sanksi secara lebih hati-hati dengan mempertimbangkan berat ringannya sanksi sesuai dengan berat ringannya kesalahan yang dilakukan.

### Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Caban

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa faktor kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RNI (Persero) Cabang Medan. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,229, artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,229 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki kemampuan kerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Minar (2013) yang memperoleh hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Podo Mekar Jaya Sentosa. Dengan demikian guna meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu lebih memperhatikan agar karyawannya ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerjanya, dan disamping itu, perusahaan juga perlu agar lebih mengutamakan untuk mempekerjakan karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja di bidangnya masing-masing.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
3. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan. Semakin baik kemampuan

kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

4. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 90,60 % variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara serempak, sedangkan sisanya 9,40 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel seperti variabel motivasi dan kompensasi.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya memberi kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk membuat keputusan pada bidang kerja masing-masing, serta menghindari kedekatan pribadi dengan bawahan untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
2. Pimpinan perusahaan sebaiknya memberi sanksi disiplin sebanding dengan tingkat kesalahan karyawan.
3. Pimpinan perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan pada bidang kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, serta meningkatkan pengalaman kerja dengan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kinerja.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

**Manusia**. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat.

Kartono, Kartini, 2010. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Rajawali.

Sastrohasiwoyo, Siswanto B. 2013. **Manajemen Tenaga Kerja**. Jakarta: Sinar Baru.

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian**. Bandung: Alfabeta.

#### **Jurnal:**

Minar, Ruslan. 2013. **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PT. Podo Mekar Jaya Sentosa**, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.I, No:1 (20-21) Desember 2013.

Setiawan. 2016. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Synergy Pro Komunika**, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 4 Juli 2016.

Sulistyowati, Maria Goretti Dwi. 2015. **Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Indah Saranamedis**. E-Journal Undip, Semarang.

Mathis, Robert, L. dan Jhon H. Jackson. 2012. **Manajemen Sumber Daya**