

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS RIAU**

Penulis : Agus Dian Pramana Putra
Pembimbing : DR. Susi Hendriani, SE., M.SI
Henni Noviasari, SE., MM
Email : rian_killer6991@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Biro Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Kota Pekanbaru. Penelitian ini berlangsung dari bulan Desember 2012. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau yang bekerja aktif pada tahun 2012 yaitu berjumlah 65 orang, dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Analisis data secara statistic dengan menggunakan program SPSS (statistic program for social) yaitu uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, diikuti kepemimpinan.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja.*

ABSTRACT

The research was conducted at the offices of the Bureau of Economics Faculty, University of Riau , Pekanbaru . The study took place from December 2012 . The purpose of this study is to analyze the effect of labor discipline and leadership to employee performance Administration Faculty of Economics, University of Riau .

In collecting the data , the population in this study were all employees of Administration Faculty of Economics, University of Riau are working actively in 2012 which amounted to 65 people , in this study the sampling method using sensus . The statistical data analysis using SPSS (statistical program for social) is multiple linear regression .

The results showed that labor discipline , and leadership either simultaneously or partial effect on employee performance . The most dominant variable in affecting the performance of the employee is working discipline , and leadership .

Keywords : *Job Discipline , Leadership , and Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab.

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (**Wibowo, 2007:81**).

Kinerja yang tinggi merupakan tujuan utama organisasi, terutama untuk organisasi yang bergerak pada pelayanan pendidikan. Secara umum pengertian kinerja karyawan menurut (**Rivai, 2004:309**) adalah “perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Selain itu, (**Sri Indriyani, 2007:10**) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan alat, inisiatif dan aktivitas, disiplin dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab) serta hubungan antar pribadi.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian seseorang pemimpin dimana ia harus mengetahui pendidikan, watak atau tabiat, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, keinginan, kebosanan dan kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Pemimpin harus dapat menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi perusahaan yang memerlukan karyawan yang cekatan, disiplin dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan, serta memahami tujuan organisasi atau perusahaan.

Selain dari faktor disiplin kerja, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat diperlukan, dimana pemimpin akan menjadi contoh untuk bawahannya. Sedangkan definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran, (**Robbins dalam Purnama sari, 2010:20**). Dan

kepemimpinan yang harus dikembangkan oleh semua pemimpin dengan sepenuh hati adalah kemampuan untuk memimpin organisasi secara efektif dengan membangkitkan disiplin yang tinggi dari semua karyawan, agar termotivasi untuk menghasilkan kinerja secara optimal. Untuk itu, pemimpin perlu meningkatkan kompetensi dari setiap individu dalam memiliki keterampilan kerja yang efektif, agar bias mencapai keunggulan dalam semua aspek kehidupan organisasi secara total. Disiplin kerja yang tinggi hanya akan muncul ketika semua orang memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi pula. Merupakan tugas terpenting dari pemimpin untuk menjadi pembimbing dan pemengaruh bagi perjalanan para karyawan dalam mencapai hasil kerja yang terbaik. Tanpa campur tangan pemimpin, maka dapat dipastikan para karyawan hanya akan sibuk dengan pola kebiasaan atau rutinitas kerja yang bila dibiarkan terus akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Pemimpin harus mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan, memberikan contoh pelaksanaan disiplin dan menerapkan tindakan disiplin bila terjadi pelanggaran. Pemberian hukuman kepada pelanggaran merupakan cara yang efektif dalam memacu perilaku karyawan.

Masalah kedisiplinan juga merupakan hal sangat penting diperhatikan oleh Kantor Biro Fakultas Ekonomi Universitas Riau yang bergerak dalam bidang pelayanan atau pengurusan segala sesuatu hal tata usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Hingga tahun 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Riau telah mempunyai 65 karyawan. Dari penelitian ini menitik beratkan pada kedisiplinan karyawannya, agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tercapainya hasil yang diharapkan oleh Universitas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau ?

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut **Sianipar (2000:29)** Disiplin adalah cara dan gaya hidup yang tertip dan teratur yang dikhasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakan dari kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan, dan sebagai kenampakan diri terhadap penghayatan akan nilai- nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang.

Kepemimpinan

Menurut **Siswanto (2005:169)** kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Kinerja

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

- a. *Stoner*, 1989 dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan (**Moh. Pabundu Tika, 2010:121**).
- b. *Bernardin* dan *Russel* 1993 (dalam bukunya Achmad S. Ruby) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil- hasil

yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (**Moh. Pabundu Tika, 2010:121**).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Lokasi Fakultas Ekonomi yang merupakan salah satu Fakultas di Universitas Riau. Yang beralamatkan di Km. 12,5 Panam, Pekanbaru, Riau. dan penelitian ini dilakukan mulai bulan januari 2013.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian seperti jawaban responden atau kuisisioner yang diberikan kepada pegawai yang bekerja pada kantor Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau dan data yang berhubungan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekundernya adalah data yang tersedia langsung dari kantor Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau seperti Jumlah

absensi, daftar kinerja, jumlah pegawai, sejarah singkat, struktur organisasi, aktifitas kantor Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Dengan teknik ini penulis mengumpulkan data dengan menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis persiapkan kemudian penulis ajukan kepada pegawai yang dijadikan responden. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada..

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (**Ferdinand, 2006:223**). Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi yang berjumlah 65 orang karyawan, dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus, kecuali Kabag, Penjaga kantor, dan supir.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi,

oleh karena itu dibentuk perwakilan populasi (**Ferdinand, 2006: 223**).

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu 2 variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), dan Kepemimpinan (X_2) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Indikator yang digunakan untuk masing- masing variable antara lain untuk Disiplin Kerja (X_1) terdiri dari 5 indikator, Kepemimpinan (X_2) terdiri dari 5 indikator, dan Kinerja (Y) terdiri dari 5 indikator.

Analisis Data

Analisis daya yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan regresi berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh dua atau lebih *variabel prediktor* (variabel bebas) terhadap satu *variabel kriterium* (variabel terikat). Yang mana variabel tersebut terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja.

Atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (**Usman dan Akbar, 2006:241**).

Rumus (Usman dan Akbar, 2006:242) :

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

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
 b_1 dan b_2 : Koefisien Regresi
 X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : Kepemimpinan
e : error

Adalah untuk menganalisa hasil kuisisioner dibuat dengan menggunakan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2005:87), yaitu :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban netral diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai = 5

Metode skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2. Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden

Interval rata-rata	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Setuju
3,40 – 4,19	Tinggi/Setuju
2,60 – 3,39	Cukup
1,80 – 2,59	Rendah/Tidak Setuju
1,00 – 1,79	Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan

Model Regresi Linier Berganda dilakukan pengujian dengan :

1. Uji F (signifikansi keseluruhan)

Pengujian hipotesis dilakukan secara menyeluruh dengan uji F (*F-test*) dan secara parsial dengan uji t (*t-test*). Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk melihat signifikansi regresi secara keseluruhan.

Hipotesis pertama (H1) Diduga kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dikatakan tidak signifikan, maka H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dikatakan signifikan karena H_1 diterima, hal ini berarti variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel devenden.

2. Uji t (parsial)

Yaitu untu melihat dari masing-masing variabel bebas terhadap veriabel terikat secara individual (parsial), dimana salah satu diantaranya ada yang dibuat konstan. Dengan demikian peneliti dapat mengetahui koefisien korelasi yang murni tanpa ada pengeruh veriabel lainnya yang dikonstankan (tetap). (**Usman dan Akbar, 2003:258**)

Berikut akan dibahas pengujian hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini :

Hipotesis kedua (H_2) diduga faktor disiplin kerja lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Administrasi fakultas Ekenomi universitas Riau.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dikatakan tidak signifikan, maka H_2 ditolak. Hal ini berarti disiplin kerja tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Administrasi. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dikatakan signifikan kerna H_1 diterima, hal ini berarti kedua variabel

tersebut mamiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Administrasi Fakultas Ekenomi Universitas Riau.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan dihitung koefisien determinasi *multiplanya* (R^2). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya untuk pengelolaan data dari hasil kuisioner penulis menggunakan metode statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package Social Sciences*) for Windows 17.0. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen, sesuai dengan hipotesis yang diuji dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden terdiri dari tingkat umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44	67.7	67.7	67.7
Perempuan	21	32.3	32.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Tabel 4. Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 tahun	44	67.7	67.7	67.7
11-20 tahun	15	23.1	23.1	90.8
≥ 21 tahun	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Tabel 2. Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	8	12.3	12.3	12.3
31-40 tahun	24	36.9	36.9	49.2
≥ 41 tahun	33	50.8	50.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Tabel 3. Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	8	12.3	12.3	12.3
SMP	3	4.6	4.6	16.9
SMA	31	47.7	47.7	64.6
Diploma	12	18.5	18.5	83.1
S1	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung ≤ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 65 - 2 = 63 = 0,244$. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memenuhi syarat agar syarat persamaan yang diperoleh model regresi dapat diterima. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokolerasi.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

B. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

C. Uji Multikolinieritas

diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,255 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,797 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

D. Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $DW < dL$ atau $DW > 4-dL$, berarti terdapat outokorelasi
- Jika $dU < DW < 4-dU$, berarti tidak terdapat outokorelasi
- Jika $dL < DW < dU$, berarti tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,038. Dengan demikian diketahui bahwa $dU < DW < 4-dU = 1,536 < 2,038 < (4-1,536) = 1,536 < 2,038 < 2,464$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

Namun jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesis dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

H_0 : Disiplin kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara simultan.

H_a : Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara simultan.

Berdasarkan Hasil perhitungan dapat diketahui F hitung sebesar 25,864 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 65 - 2 - 1$; $2 = 62$; $2 = 3,145$. Dengan demikian diketahui F hitung ($25,864$) $>$ F tabel ($3,145$) dan signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$. Dengan demikian diketahui bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara simultan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara simultan secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Adapun hipotesis dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

H_0 : Disiplin kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara parsial.

H_a : Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara parsial.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 65 - 2 - 1$; $0,05/2 = 62$; $0,025 = 1,999$. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

- Disiplin Kerja
Diketahui nilai t hitung sebesar 2,376 dengan signifikansi 0,021. Dengan demikian t hitung (2,376) $> t_{tabel}$ (1,999) dan signifikasni (0,021) $< 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Kepemimpinan
Diketahui nilai t hitung sebesar 4,990 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian t hitung (4,990) $> t_{tabel}$ (1,999) dan signifikasni (0,000) $< 0,05$. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara simultan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,455. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau secara simultan adalah sebesar 45,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 54,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa.

1. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan di kantor administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau cukup baik namun belum memuaskan. Kondisi ini dapat dilihat dari kerja sama karyawan dalam bekerja, tanggung jawab atas pekerjaan mereka, hasil kerja, pemahaman terhadap pekerjaan serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu belum memuaskan.
2. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan di kantor administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau cukup baik namun sangat perlu ditingkatkan. Diketahui bahwa pelanggaran disiplin kerja yang terjadi 2008-2012 seperti keterlambatan, ketidakhadiran, keberadaan ditempat kerja saat jam kerja serta penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu masih jauh dari yang diharapkan.
3. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan di kantor administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau juga cukup baik namun masih perlu perbaikan. Diketahui bahwa masih

terdapatnya pendelegasian wewenang yang diembankan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan imbalan yang mereka dapatkan. Disamping itu juga sering terjadinya pergantian pimpinan dan rotasi jabatan yang dapat mempengaruhi komunikasi antara atasan dan bawahan karena untuk berkomunikasi tersebut memerlukan waktu penyesuaian yang cukup lama dan pengenalan akan karakter masing-masing.

4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan, baik dari segi waktu maupun hubungan antara sesama karyawan karena tidak efisiennya penggunaan waktu maka pekerjaan tidak akan bisa diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Diperlukan pimpinan yang memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya seperti melakukan pengawasan dan memberikan bimbingan dan saran kepada karyawan dan mengevaluasi hasil kerja para karyawan.
3. Penelitian hanya membahas pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Maulana. 2011. *Cara Instan Menyusun skripsi*. Cetakan Pertama. New Agogos. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk*

Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. **Perilaku Organisasi** : *Organizational Behavior*. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Jakarta. Salemba Empat.

Listianto, Tony dan Bambang Setiaji. 2005. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)". *Jurnal Internet*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Masrukhin dan Waridin. 2005. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*. Hal. 196 – 209. Unissula. Semarang.

Media Gusti, Messa. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN

- 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”. Jurnal Penelitian internet. Universitas Negri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen R. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Ke 10. PT. Indeks. Jakarta.
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. ”Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 – 198. Unissula. Semarang.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singadimedja, Holy Grata N. 2007. *Hubungan Antara Makna Kerja dan Manajemen Diri Pada Pekerja Putus Hubungan Kerja Karena Pailit*. Skripsi Program Ekstensi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Depok.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia”. Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia. Vol. 1. No. 1 Januari. Hal. 13 – 30. Unissula. Semarang.
- Sule, E. 2002. *Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol.2, No. 2, STIE YKPN, Jogjakarta.
- Suniati, Ni Putu Ester. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Perkir Kota Denpasar”. Jurnal Penelitian Internet. Unud. Bali.
- Sunyoto, Danang. *Metodologi Penelitian Ekonomi “ Alat Analisis Output Komputer”*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Susilo Toto Raharjo. 2012. “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di kraik Purwodadi”. Di *Ponegoro Journal Of manajement*. Vol 1. Hal 323- 331. Semarang.

Umar, H. 2003. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian* (Organization Behavior). Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke Tiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta..