

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru

Sherlly Rahmadany¹, Rahayu Setianingsih², Khusnul Fikri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: sherllyrahmadany@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R^2). Berdasarkan jawaban responden hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai (R square) sebesar 0,685. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 68,5% sedangkan 31,5% dipengaruhi variabel lain dan tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia di defenisikan sebagai proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya Sule & Saefullah (2018). Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016).

Badeni (2017) kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya Sunyoto (2013). Adapun fenomena yang didapat dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan terkait dengan gaya kepemimpinan di PT. Sicepat Ekspres ini adalah sebagai berikut : 1) pemimpin kurang menunjukkan perhatian kepada bawahannya karena ia menjalankan perannya secara pasif dan cenderung menyerahkan semua wewenang kepada anggota kelompok sehingga kinerjanya dapat menurun. 2) pemimpin memiliki kebiasaan kurang memberi kontribusi dalam proses penyelesaian masalah. 3) pemimpin memiliki kepribadian yang suka berorientasi kepada hasil, namun tanpa memerdulikan proses yang dilalui oleh para karyawannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nurlia (2017)

menyatakan bahwa terdapat variabel gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wibowo, M.Si & Saputra (2017) secara parsial dan langsung gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sinambela (2016) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh karyawan yang disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas. Tuntutan peran karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin terkena stres. Karyawan Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru sering mengalami stres kerja sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Fenomena yang didapat dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan terkait stres kerja yang terjadi di PT. Sicepat Ekspres yaitu: 1) beban kerja yang berlebihan, karyawan yang sibuk mengurus barang-barang konsumen yang terkadang barang tersebut melebihi kapasitas yang telah ditentukan untuk dikirim. 2) konsumen yang komplain atau menuntut dan mendapat teguran langsung dari atasan. 3) kelelahan bekerja bisa menjadi hal yang menimbulkan tekanan sehingga kurang fokus dan kurang optimal dalam bekerja. 4) hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja. Hal ini sering terjadi karena adanya perbedaan pendapat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jauvani (2017) menyatakan bahwa terdapat variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Wartono (2017) menyatakan bahwa terdapat variabel stres kerja berpengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ahmad et al., (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan stres kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Fenomena yang didapat dari hasil wawancara kepada pimpinan terkait disiplin kerja karyawan yang terjadi pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru saat ini yaitu : 1) kehadiran, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir dalam bekerja atau izin bekerja tanpa keterangan sama sekali. 2) ketaatan pada peraturan kerja, disini ada beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan salah satu contohnya adalah masih adanya karyawan yang datang terlambat yang tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan, tidur ketika bertugas, tidak menaati peraturan pengiriman barang seperti tanda tangan penerima barang tidak dibuat, ceroboh dan lalai dalam bekerja. 3) ketaatan pada standar kerja, disini masih banyak karyawan yang melakukan kelalaian dalam bekerja seperti mengobrol pada saat jam kerja, terlambat melakukan absensi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Mufida et al., (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi, motivasi dan kemampuan. Kinerja berunjuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Shaleh, 2014).

Gaya Kepemimpinan

Sunarsi (2018) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu dan kepemimpinan adalah tulang punggung organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja terjadi pada hampir semua karyawan, baik karyawan pimpinan maupun karyawan non pimpinan. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi karyawannya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif dan bahkan dampak negatif bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi organisasi Tewal et al., (2017). Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Ichsanudin et al., 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan itu sangat penting bagi suatu organisasi karena kepemimpinan menjadi pengarah karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin yang baik itu akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Karena pemimpin yang baik akan memberi dorongan, motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya (Batubara, 2020).

H₁ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres ditempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh karyawan yang selalu disibukkan dengan *deadline* dan penyelesaian tugas. Tuntutan peran karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin terkena stres. Artinya stres muncul disebabkan disaat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Mental dan kemampuan fisik karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan cara kerja karyawan. Ketika individu merasa adanya ketidakadilan antara beban kerja yang diterima dengan waktu yang relatif singkat serta tuntutan-tuntutan lainnya, maka akan menimbulkan perasaan stres (Kurniawati, 2018).

H₂ : Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajiban. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Dalam sebuah perusahaan disiplin kerja sangat diperlukan untuk menegakkan aturan-aturan yang sudah diberlakukan diperusahaan tersebut. Disiplin kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh setiap perusahaan karena dengan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah sistem atau tata cara perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Kurniawati, 2018).

H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi seseorang untuk bekerja dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Stres kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika seseorang merasakan ketidakadilan atau beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan perasaan stres sehingga bekerja dalam keadaan stres akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Dalam perusahaan disiplin kerja sangat diperlukan untuk menegakkan aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah sistem atau tata cara perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Kurniawati, 2018).

H₄ : Diduga gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengacu pada filsafat

positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Populasi

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru yang berjumlah 51 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2013). Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru yang berjumlah 51 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru.

Teknik analisis Data

Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji analisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas dengan *Cronbach Alpha*, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, maka didapatkan nilai uji validitas untuk semua item pernyataan kuesioer dalam penelitian ini > nilai R_{tabel} yaitu 0.2759 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji realibilitas data menunjukkan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83352666
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,058
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,062

Asymp. Sig. (2-tailed) ,200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas diperlihatkan bahwa nilai asymp. sig sebesar $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan nilai uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov smirnof dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,886	1,129
Stres Kerja	,911	1,098
Disiplin Kerja	,928	1,078

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperlihatkan bahwa nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,94	2,848		2,789	,008
	4				
Gaya Kepemimpinan	-,098	,053	-,268	-1,843	,072
Stres Kerja	,001	,056	,002	,015	,988
Disiplin Kerja	-,054	,048	-,161	-1,135	,262

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperlihatkan bahwa nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,733	3	121,578	33,994	,000 ^b
	Residual	168,091	47	3,576		
	Total	532,824	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperlihatkan bahwa nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji T (Uji Secara Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,614	4,746			1,394	,170
	Gaya Kepemimpinan	,800	,089	,784		9,011	,000
	Stres Kerja	-,237	,093	-,219		-2,553	,014
	Disiplin Kerja	,208	,080	,222		2,606	,012

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai $t_{hitung} (9,011) > t_{tabel} (2.011)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan (Batubara, 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina & Wati (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu hasil penelitian Fajrin & Susilo (2018) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai $t_{hitung} (-2,553) > t_{tabel} (2.011)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,014 masih berada dibawah 0,05. Maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda negatif yang menunjukkan hubungan yang berlawanan arah yang berarti apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan adanya tantangan dalam mewujudkan target perusahaan dapat menimbulkan beban kerja serta tuntutan mengerahkan kinerja yang efektif dapat berakibatkan pada kelelahan dan berdampak kepada stres kerja, stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan, karena beban dan kelelahan dapat menimbulkan peningkatan pada absensi, semangat dan energi yang berkurang, ketidakakuratan menangani masalah dan ketidaklancaran dalam berkomunikasi (Susanti et al., 2018). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie et al., (2018) menyatakan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y). Selain itu penelitian Ahmad et al., (2019) juga menyatakan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,606) > t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,012 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, perusahaan harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan (Wahyudi, 2019). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina & Wati (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Syafrina (2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu penelitian Wahyudi (2019) disiplin kerja (X_3) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan dalam penggunaan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga. Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan, dimana tindakan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Hal ini menunjukkan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja di dalam perusahaan akan dapat membawa pengaruh positif terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran baik untuk perusahaan dan juga untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

- 1) Untuk karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya dan selalu memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Agar target kerja atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan berjalan dengan baik.
- 2) PT. Sicepat Ekspres perlu memperhatikan kinerja karyawannya, sehingga apabila terjadi penurunan kinerja, dapat dengan cepat diketahui dan diperbaiki.
- 3) Pimpinan hendaknya mengambil keputusan dengan kesepakatan bersama.
- 4) Pimpinan menjaga hubungan kerja dan komunikasi baik terhadap karyawan agar kinerja di dalam perusahaan terus meningkat.
- 5) Pimpinan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru selalu memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan.
- 6) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
- 7) Perusahaan memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan agar target pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target pengiriman yang diharapkan.
- 8) Mengatur waktu kerja yang lebih fleksibel agar karyawan tidak merasa tertekan, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga mempunyai motivasi dalam bekerja.
- 9) Bagi karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru untuk ditingkatkan lagi kedisiplinannya, karena kedisiplinan merupakan pondasi awal dari terbentuknya mental bekerja yang baik.
- 10) Memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat pada waktunya.
- 11) Pemberian sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya mengingat variabel bebas dalam pengujian data ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil pengujian data ini dapat dipakai sebagai acuan bagi penguji selanjutnya untuk mengembangkan pengujian data ini dengan mempertimbangkan variabel- variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam pengujian data ini.

LAMPIRAN

Daftar Hasil Penilaian Kinerja PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Unsur yang dinilai		Nilai Prestasi Kerja	Kategori
		Disiplin Kerja	Perilaku Kerja		
2016	16	52.25	32.25	84.50	Baik
2017	21	53.25	30.00	83.25	Baik
2018	38	49.50	31.00	80.50	Baik
2019	42	53.00	28.25	81.25	Baik
2020	51	52.25	32.50	84.75	Baik

Sumber: Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru, 2021

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Bahri, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang*. 1–115.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Ichsanudin, M. C., Werdiasih, R. D., & Sudiyono. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Lube Oil Complex I RU IV Cilacap)*. 2–21.
- Jauvani, E., & Ardi, R. P. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga pengajar di Telom University*. 4(1), 221.
- Kurniawati, D. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta*.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawes, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Shaleh, M. (2014). *Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajaran*. 1–96.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Depok: PrenadaMedia Group.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasional (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

- Susanti, N., Mardiana, & Heriyanto. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Mahakam Resources TBK Samarinda.*
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Prilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. 4(2), 41–55.
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>