

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun kantor tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan pangkat, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat kinerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya. Akibatnya, ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang tingkatannya lebih tinggi. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari karyawan adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja karyawan, agar sesuai dengan harapan karyawan.

PT. Andalan Mitra Prestasi Padang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang ketenagakerjaan. Apada mulanya PT. Andalan Mitra Prestasi Padang merupakan perusahaan penyedia dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan luar negeri. PT. Andalan Mitra Prestasi Padang sudah cukup berpengalaman di bidang penempatan jasa tenaga kerja sejak tahun 1993 yang diawali sebagai pimpinan cabang untuk Wilayah Provinsi Sumatra Barat, Provinsi Jambi dan Provinsi Bengkulu. Sejalan dengan regulasi dan perkembangan dibidang ketenagakerjaan maka pada tahun 2003, mendirikan perusahaan sejenis bernama PT. Andalan Mitra Prestasi. Sejak berdirinya, PT. Andalan Mitra Prestasi terus berkembang dan telah

memiliki 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai Provinsi di Wilayah Indonesia dan mayoritasnya kantor cabang telah merupakan aset perusahaan Penyediaan dan Penempatan Jasa Tenaga Kerja. Disamping berkembangnya di dalam negeri, manajemen PT. Andalan Mitra Prestasi juga mengembangkan usaha ditingkat global, sehingga pada tahun 2008 manajemen mendirikan perusahaan di Kuala Lumpur Malaysia dengan nama Andalan Mitra Prestasi Sdn Bhd, yang kegiatan usahanya konsultan tenaga kerjaan dan *general trading*. Seiring dengan perkembangan di bidang ketenaga kerjaan maka PT. Andalan Mitra Prestasi dari waktu ke waktu terus berbuat dan berkiprah sehingga menjalin kemitraan dengan perusahaan-perusahaan yang memerlukan jasa dibidang pengelolaan Tenaga Kerja secara profesional baik perusahaan swasta maupun PMA/BUMN dan Perbankan.

Pengukuran mutu pelayanan dinas sosial PT. Andalan Mitra Prestasi Padang sudah diawali dengan penilaian kinerja karyawan yang mengukur dan memecahkan masalah pada tingkat menengah maupun tingkat bawah. Pada kegiatan ini PT. Andalan Mitra Prestasi dipicu untuk dapat menilai diri (*self assesement*) dan memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sebagai kelanjutan untuk mengukur hasil kerja karyawan perlu ada alat ukur yang lain, yaitu instrumen mutu pelayanan PT. Andalan Mitra Prestasi yang menilai dan memecahkan masalah pada hasil (*output*). tanpa mengukur hasil kinerja PT. Andalan Mitra Prestasi tidak dapat di ketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Andalan Mitra Prestasi terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang rendah. Indikasi masalah rendahnya kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi menyebabkan kinerja karyawan rendah. Indikator rendahnya kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.2

Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi

Indikator Kinerja	Faktor Kinerja Rendah
Kualitas Kerja	Masih terdapat karyawan yang bermalasan-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya.
Kehadiran dan Ketepatan Waktu	Masih adanya karyawan yang hadirnya tidak tepat waktu.
Inisiatif	Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
Komunikasi	Masih adanya komunikasi yang buruk antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Sumber : PT. Andalan Mitra Prestasi

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen sehingga perkembangan karirnya tidak meningkat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT. Andalan Mitra Prestasi masih ada karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat bekerja. Oleh karena itu kejadian ini harus menjadi perhatian serius bagi pihak perusahaan karena jika kejadian ini dibiarkan secara terus menerus maka tidak menutup kemungkinan para kinerja tidak mengembangkan kompetensi kerja dan perkembangan karirnya yang nanti akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pihak perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan yang tepat guna menindak lanjutkan kejadian ini seperti pemberian tugas secara langsung, pemberian peringatan dan pemberian sanksi dapat menjadi pilihan untuk dipertimbangkan.

Indikator pada PT. Andalan Mitra Prestasi disusun bertujuan mengukur kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi serta yang sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah absensi karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi tidak bisa ditetapkan dengan kinerja karyawan yang bagus dan rendahnya kinerja dari masing-masing karyawan.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
Periode Juli 2019 – Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan							
		Alpha	(%)	Sakit	(%)	Izin	(%)	Cuti	(%)
Juli	150 Orang	8	14%	9	16%	9	8%	20	20%
Agustus	150 Orang	11	19%	13	23%	12	10%	19	19%
September	150 Orang	9	16%	10	18%	20	17%	19	19%
Oktober	150 Orang	13	22%	12	21%	34	28%	21	21%
November	150 Orang	17	12%	9	16%	23	19%	12	12%
Desember	150 Orang	10	17%	13	5%	22	18%	8	8%

Sumber: PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi dari bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Desember 2019 mengalami peningkatan. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang alpha 14%, bulan Agustus terdapat karyawan yang alpha 19%, bulan September terdapat karyawan alfa 16%, bulan Oktober terdapat karyawan yang alpha 22 %, bulan November terdapat karyawan yang alpha 12% dan bulan Desember terdapat karyawan yang alpha 17%. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang sakit 16%, bulan Agustus terdapat karyawan yang sakit 23%, bulan September terdapat karyawan yang sakit 18%, bulan Oktober terdapat karyawan yang sakit 21%, bulan November terdapat karyawan yang sakit 16, bulan Desember terdapat karyawan yang sakit 5%. Pada bulan Juli terdapat karyawan

yang izin 8%, bulan Agustus terdapat karyawan yang izin 10%, bulan September terdapat karyawan yang izin 17%, bulan Oktober terdapat karyawan yang izin 28%, bulan November terdapat karyawan yang izin 19%, bulan Desember terdapat karyawan yang izin 18%. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang cuti 20%, bulan Agustus terdapat karyawan yang cuti 19%, bulan September terdapat karyawan yang cuti 19%, bulan Oktober terdapat karyawan yang cuti 21%, bulan November terdapat karyawan yang cuti 12%, dan bulan Desember terdapat karyawan yang cuti 8%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan.

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat kerjanya. Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi padang yang melebihi standart toleransi karyawan jelas terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kerja dan kemampuan kerja yang rendah, sehingga karyawan tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dimana pun tidak terkecuali bagi PT. Andalan Mitra Prestasi Padang, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan karyawan tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kinerja yang rendah bagi karyawan, salah satu upaya karyawan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan intelektual dan emosional yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut. Menurut (**Mardiana, 2019**) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (**Rahman et al., 2018**) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staf Kantor lingkungan Kota Malang. Hasil Analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja tidak berpengaruh, tetapi disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan kantor kota malang.

Sedangkan menurut **(Sahudra, 2019)** dalam jurnal internasional yang berjudul *The Influence of Intellectual Ability, Discipline and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High School (SMAN) 1 Karang Baru Aceh, Tamiang Regency*. Hasil Hasil dari penelitian ini adalah kemampuan intelektual, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $(53,510 > 2,960)$. Kemampuan intelektual parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(2,918 > 1,680)$. Disiplin parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(8,991 > 1,680)$. Motivasi kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(2,918 > 1,680)$. Kemampuan intelektual, disiplin dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 76,30% dan sisanya 32,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut (**Pesik, 2019**) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (**Syafrina, 2017**) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.

Sedangkan menurut (**Mussardo, 2019**) dalam jurnal internasional yang berjudul *The Effect Of Participative Leadership, Work Discipline, and Training on Employee Performance and Organizational Performance: STUDY AT BKPSDM Pidie Jaya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan, pelatihan mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan, dan Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Semua temuan ini memperkuat teori kausalitas sebelumnya dan berkontribusi pada ranah sains menjadi premis baru.

Menurut (**Zaini, 2016**) kemampuan kerja adalah suatu kondisi yang ada pada pekerja yang benar-benar efisien dan sukses dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut (**Nurhaedah et al., 2018**) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Sedangkan menurut (**Sinabariba et al., 2018**) dalam jurnal internasional yang berjudul *Analysis Of Influence Of Intellectual Ability, Communication Skill And Work Experience O Competency And Their Impact On Employee Work Performance At Pt Bank Sumut, Branch Of Simpang Kwala, Medan*. Hasil Intelektual kemampuan, keterampilan komunikasi, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (**Putu Kepramareni, 2019**) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut (**Siswanto & Hamid, 2017**) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (**Setyorini et al., 2018**) dalam jurnal internasional yang berjudul *The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dampak kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dampak kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kompensasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang dengan memberi judul: **“PENGARUH DISIPLINAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KINERJA KARYAWAN PT. ANDALAN MITRA PRESTASI PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih banyak karyawan yang kurang aktif dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
2. Kinerja karyawan belum optimal dalam menyelesaikan tugas dengan sistematis.

3. Kurangnya penerapan sikap suka rela, saling membantu antar sesama karyawan.
4. Masih kurangnya dorongan dari pimpinan dalam mengendalikan kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
5. Kurangnya kendali diri seorang karyawan terhadap komitmen yang diterapkan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
6. Buruknya komunikasi yang dilakukan antar sesama rekan kerja
7. Masih kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.
8. Kemampuan kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
9. Keterlambatan karyawan tidak mendapatkan perhatian khusus dari atasan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan tearahnya penelitian ini penulis akan membatasi masalah ini dengan Disiplin Kerja, adapun batasan masalah dalam penelitian ini dalah sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti hanya variabel manajemen sarana dan prasana, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini hanya pada karyawan PT. Andalan mitra Prestasi Padang JL. S. Parman No. 80-82, lolong belanti, Kec Padang Utara. Dibidang kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.
3. Periode waktu penelitian ini dilakukan pada bulan february 2020 - Juni 2020.

1.4 RumusanMasalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
2. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
4. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

5. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
7. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Penulis melakukan Penelitian ini dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

2. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
4. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
5. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
6. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
7. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai tambahan referensi oleh para pengajar dikalangan akademisi untuk keperluan studi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang mempunyai komitmen dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat diperkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.