

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia

by Muhammad Idris

Submission date: 05-Aug-2020 10:29AM (UTC+0700)

Submission ID: 1366077548

File name: document_2.pdf (356.41K)

Word count: 3431

Character count: 22379

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia

Muhammad Idris
Universitas Muhammadiyah Palembang
Email: idris_ump@yahoo.co.id

Dian Novita Sari
Universitas Muhammadiyah Palembang
Email: diananovita@gmail.com

Abstract

The problem in this study is whether there is an influence of leadership and work discipline on the employees' performance of PT.Sucofindo Palembang City. This research includes associatiive research. The sample in this study were 88 respondents, with propotionate random sampling analysis technique. The data used were primary data and secondary data. Data collection method through questionnaire. Analysis techniques using multiple linear regression analysis, F test (Simultaneoy) and t test (partial) and determination coefficient. The results show that there is influence of leadership and work discipline on the performance of PT.Sucofindo Palembang City.

Keywords: Leadership, discipline, employee's performance

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sucofindo Kota Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden, dengan teknik analisis proposiveate random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (Simultaneoy) dan uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja PT.Sucofindo Kota Palembang.

Kata kunci: Kepemimpinan, disiplin, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diinginkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu- individu serta lingkungan dimana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama.

Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada didalamnya. Tujuan yang optimal diperlukan peranan seorang pemimpin didalam perusahaan yang dapat me6yusun suatu perencanaan yang baik, hal lain yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dimana sumber daya manusia yang berkualitas nantinya dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, kemudian hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah bagaimana kedisiplinan kerja karyawannya, karena kurang disiplin yang baik, karyawan turut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Untuk mewujudkan suatu kondisi yang seperti ini dalam bidang manajemen, kepemimpinan yang baik dapat

mempelajari dan memahami serta merupakan unsur-unsur manajemen didalam pola kerjanya, sehingga dapat mempengaruhi serta memberikan sikap disiplin kerja pada karyawan dan dapat meningkatkan mutu pelayanan terhadap karyawan dan masyarakat.

Peraturan ini dibuat untuk menciptakan suasana teratur dan tertib, timbul rasa kesadaran untuk menaati peraturan yang ada serta akan mempunyai pengaruh yang positif, dalam diri karyawan, kedisiplinan kerja akan tercipta apabila pemimpin dengan karyawan saling melakukan kerja sama yang harmonis dalam suasana kebersamaan dan kekompakkan. Oleh karena itu, tidak hanya dituntut untuk dapat memotivasi karyawannya dalam hal disiplin kerja tetapi juga harus membina hubungan baik tersebut, karyawan tidak merasa diperintah seperti halnya buruh dan majikan, tetapi lebih pada hubungan kemitraan atau sering juga disebut dengan hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kepemimpinan yang baik antara atasan dan bawahan berfungsi dapat meningkatkan kerja serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja berupaya mencapai tujuan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus atau minimal mempertahankan jika sudah mencapai standar kerjanya.

Menurut Sutrisno (2015) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin, 2005).

Menurut Sutrisno (2015) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Seperti yang diterjadi pada PT Sucofindo Kota Palembang dimana para pegawainya kurang disiplin dalam bekerja, yang terlihat dari pola kerja tidak produktif dan banyak menghabiskan waktu istirahat minat kerja pegawai yang kurang bersemangat sering menunda pekerjaan, datang bekerja tidak tepat waktu.

Bertitik tolak pada kenyataan yang dihadapi PT Sucofindo Kota Palembang dimana hubungan antara atasan dan bawahan kurang baik sehingga disiplin kerja pegawainya tersebut tidak berjalan dengan sempurna, dikarenakan kepemimpinan yang masih menggunakan kepemimpinan otoriter, hal ini terlihat dari banyak menggunakan sistem perintah, menghendaki bawahan agar selalu patuh, maka disiplin pegawai menjadi

kurang. Pemimpin PT Sucofindo Kota Palembang kurang memberikan perhatian pada tugas pekerjaan dan hubungan kerja pegawainya sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras, sehingga sangat otoriter, pengambilan keputusan dengan menggunakan kekuasaan dan kepentingan pribadi tanpa memperhatikan kepentingan pegawainya sehingga mempengaruhi partisipasi dan kepatuhan pegawai. Tidak menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pemimpin dan bawahan, tidak mampu mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja secara produktif.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tergantung kepada kinerja karyawan. setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengalaman, keterampilan, dan kemampuan dan diharuskan juga memiliki disiplin kerja, dan semangat kerja tinggi, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Agar karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Seperti pada perusahaan lain termasuk PT Sucofindo Palembang merupakan salah satu laboratorium terbesar di Indonesia dengan fasilitas terlengkap yang mampu menangani berbagai pengujian yang berkaitan dengan mutu dalam hubungannya dengan keselamatan, keandalan dan kinerja produk atau kualitas material. Didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih, peralatan yang mutakhir dan jaringan yang luas serta akreditasi yang sudah diraih dengan selalu menerapkan ISO/IEC 17025 dengan baik. PT Sucofindo adalah perusahaan inspeksi yang pertama di Indonesia. Pengalaman di bidang inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi nasional di Indonesia.

Keanekaragaman jenis jasa dikemas secara terpadu, didukung oleh tenaga ahli, jaringan kerja yang luas serta kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan PT Sucofindo Kota Palembang. Melalui pendekatan manajemen terpadu, PT Sucofindo bertekad untuk senantiasa meningkatkan kemampuan daya saing dalam menghadapi pasar global. Perlu disadari bahwa individu – individu yang ada dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai – nilai, norma – norma perilaku dan harapan – harapan yang berbeda – beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja.

Tabel 1. Absensi Karyawan PT Sucofindo Kota Palembang Tahun 2017

Bulan	Tanpa Keterangan	Keterlambatan	Izin
Januari	2	8	1
Februari	4	10	2
Maret	1	8	2
April	3	12	1
Mei	6	7	3
Juni	2	0	2
Juli	3	1	1

Agustus	5	4	2
September	2	6	4
Oktober	4	0	3
November	1	1	5
Desember	6	7	2

Sumber : *Absensi Pertahun Karyawan Tetap Bagian Pengolahan, 2017*

2. Literature Review

Kinerja merupakan menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif menurut (Wibowo, 2015). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan tentang mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi (Hamali, 2016).

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen dan (13) disiplin kerja.

Adapun karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002): (1). Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang unttuk merealisasi tujuannya, (5) memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan. Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan menjadi indikator kinerja yakni : (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) waktu, (4) tujuan, (5) umpan balik, (6) alat atau sarana, (7) kompetensi an (8) motif.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Sutrisno, 2015) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin 2005). Handoko (2002), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan

yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja menacapai tujuan dan sasaran.

Menurut Siagian (2002) ada lima fungsi – fungsi kepemimpinan yang bersifat mendasar yaitu (1) pemimpin selaku penentu pihak yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan, (2) wakil dan juru bicara organisasi perusahaan dalam hubungan dengan pihak – pihak luar perusahaan, (3) pemimpin selaku komunikator yang efektif, (4) mediator yang handal, khususnya dalam bidang internal terutama dalam mengatasi situasi konflik dan (5) selaku integrator yang efektif, rasional, obyektif, dan netral.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah (1) besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3) ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan, (4) pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Mawei, Nelwan dan Uhing (2014) meneliti apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Lebih lanjut, Sulastri (2015) meneliti pengaruh kompensasi. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wijaya dan Andreani (2015), meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

3. Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT Sucofindo (Persero) Sumatera Selatan yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman No. 774, 20 ilir D. III, ilir Tim.I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Sucofindo Palembang yang berjumlah 139 orang. Dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael dan taraf kesalahan 10%, maka ukuran sampel adalah sebanyak 88 responden dimana jumlah sampel yang berpendidikan SMA adalah 15 responden, berpendidikan diploma sebanyak 26 responden, berpendidikan sarjana berjumlah 45 responden, dan berpendidikan master sebanyak 2 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator – indikator yang digunakan. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk

melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan Konstanta

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1

b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2

e = Error term

4. Hasil dan Pembahasan

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 55 orang (62,5 %). Artinya PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang terdapat lebih banyak laki-laki yang bekerja memerlukan keahlian dalam bidang inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian. Oleh karena itu laki-laki lebih banyak dari perempuan yang bekerja di PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang. karakteristik responden berdasarkan pendapatan perbulan dengan jumlah responden terbanyak yaitu pendapatan perbulan Rp 2 jt – Rp 4 jt berjumlah 49 orang (55,7 %). Artinya bahwa seluruh karyawan di Perusahaan tersebut sudah mendapatkan penghasilan perbulan yang dinilai sudah cukup dengan kebutuhan karyawan. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dengan jumlah responden terbanyak yaitu masa kerja 1 - 3 tahun berjumlah 48 orang (54,6 %). Artinya bahwa seluruh karyawan di Perusahaan tersebut sudah memasuki masa kerja yang dinilai sudah lama dan status pekerjaannya sudah tetap. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1,952 + 0,415X_1 + 0,320X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 1,952 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) maka skor Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,952. Artinya masih tetap ada Kinerja Karyawan walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0). Koefisien regresi X_1 sebesar 0,415 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kepemimpinan akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,415 dengan menjaga skor Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Kepemimpinan (X_1) akan menurunkan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,320 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,320 dengan menjaga skor Kepemimpinan (X_1) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Disiplin Kerja (X_2) akan menurunkan Kinerja Karyawan.

5
 Tabel 2. Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.952	0.333		5.862	.000
KEPEMIMPINAN	0.415	0.094	0.407	4.435	.000
DISPLIN KERJA	0.320	0.085	0.345	3.765	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

5
 Tabel 3. Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.196	2	4.598	27.764	.000 ^a
Residual	14.077	85	.166		
Total	23.273	87			

a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan yang mendukung karyawan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang merasa bahwa kepemimpinan yang diberikan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pertanyaan kepemimpinan. Karyawan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang merasa sudah cukup adanya kemampuan, kecerdasan dan ketegasan yang sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang sangat berhubungan dengan ketertiban, yang mana di dalamnya terdapat aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang ada untuk karyawan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang yang tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Sanksi hukuman, teladan pimpinan dan tujuan serta kemampuan juga merupakan beberapa indikator dari disiplin kerja yang merupakan bagian dari peraturan kerja yang ada pada PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang, apakah sudah dijalankan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel diatas, adalah penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan lebih baik dan tercapainya tujuan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang.

Penelitian sebelumnya oleh Mawei, Nelwan dan Uhing (2014), dengan judul pengaruh kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado bergerak

dalam bidang jasa. Yang juga meneliti variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara peneliti penulis dengan sebelumnya adalah letak objek penelitian. Penelitian penulis dilakukan PT. Sucofindo Palembang. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel Cluster Random Sampling. Persamaan peneliti penulis dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Teknik analisis penulis dengan penelitian sebelumnya adalah analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Kemudian dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastris (2015) dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PATTINDO Malang ini. Yang juga meneliti variabel Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara peneliti dan penulis dilakukan PT. Sucofindo Palembang. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel Cluster Random Sampling. Persamaan peneliti penulis dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Jenis penelitian dengan penelitian sebelumnya yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan uji hipotesis.

Kemudian dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) dengan Judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Yang juga meneliti variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara peneliti dengan sebelumnya adalah letak pada objek penelitian. Penelitian penulis dilakukan oleh PT. Sucofindo Palembang. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel Cluster Random Sampling. Persamaan peneliti penulis dengan penelitian sebelumnya yang digunakan adalah penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yang digunakan adalah penelitian sebelumnya adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang. Diharapkan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang, agar lebih tegas lagi kepemimpinannya dalam memimpin karyawan maupun perusahaan. Selain itu kemampuan, kecerdasan dan ketegasan yang dimiliki seorang pemimpin kepada karyawan haruslah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja sehingga kualitas kinerja karyawan meningkat. Selain itu, sanksi hukuman harus dijalankan dengan tegas, agar karyawan bisa menaati peraturan yang ada, dan teladan pimpinan serta tujuan maupun kemampuan haruslah dijalankan dengan baik, agar karyawan semangat dalam bekerja.

6. Daftar Pustaka

- Dubrin, A.J. (2005). *Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: CAPS.
- Handoko, H.T. (2002). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi). Bumi AKSARA.
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mawei, A.C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Siagian, S.P. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sulasti, E. (2015). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Sukoharjo*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diunduh dari: <http://eprints.ums.ac.id/36995/>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Wibowo, W. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), pp. 37-45.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

bintangmba11.blogspot.com

Internet Source

2%

2

jurnal.univpgri-palembang.ac.id

Internet Source

1%

3

Indra Ardhi Kurniawan, Sri Murdiati, Setyowati Subroto. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2019

Publication

1%

4

adoc.tips

Internet Source

1%

5

www.repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

6

pt.slideshare.net

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%