

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANCARAYA KRISNA MANDIRI CABANG BANDUNG

Oleh

Noorcikal Metasari<sup>1</sup>, Yudiyanto Joko Purnomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Nasional Pasim Kota Bandung Jabar

Email : <sup>1</sup>[noorcikal.metasari@gmail.com](mailto:noorcikal.metasari@gmail.com), <sup>2</sup>[jokopasim21@gmail.com](mailto:jokopasim21@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 07-11-2021

Revised:15-12-2021

Accepted: 23-12-2021

### Keywords:

Leadership, Discipline,  
Employee Performance

**Abstract:** *This research was conducted on employees of PT. Pancaraya Krisnamandiri Bandung Branch. The purpose of this study was to determine how big the contribution of the influence of leadership and discipline to the performance of employees of PT. Pancaraya Krisnamandiri Bandung Branch. The research method used in this research is descriptive and associative methods. In this study, the unit of analysis is the individual, namely the performance of employees at PT. Pancaraya Krisnamandiri Bandung Branch. The sample in this study were 21 respondents. Sampling used in this research is saturated sampling technique. The analysis method uses path analysis, in addition to testing the validity and reliability of the research instrument. Based on the results of the study showed that there was a partial or simultaneous influence on the leadership and discipline variables on employee performance. The implication of this research is that punishment and reward should be a point of concern, because the penalties are not yet firm and there is still a lack of reward for disciplined employees. Even though there is a clear SOP, in accordance with the statement that has a dominant answer, as well as the rewards given by employees for employees who work according to the SOP, there is no reward if employees practice discipline. So the company should try to provide rewards for disciplined employees in the future.*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Undang-undang No. 13 Tahun 2020 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam undang undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa

Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

Perusahaan adalah lembaga yang organisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan mempunyai fungsi essensial untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia, yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain, contohnya fungsi personalia sebagai salah satu fungsi perusahaan yang berhubungan erat dengan fungsi produksi.

Pemimpin perusahaan yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Di sini peran atau fungsi manajemen sangat penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan aktivitas dalam perusahaan, dengan menitikberatkan pada aspek sumberdaya manusia maka kepribadian yang dimilikinya akan tertuju pada pengembangan manajemen yang berorientasi pada kemampuan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang secara langsung mempengaruhi produk yang dihasilkan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Kartini Kartono, 2015).

PT. PancarayaKrisnamandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang alat kesehatan khususnya di bidang Ilmu Kesehatan Mata dan THT. Dengan mengutamakan distribusi, pemeliharaan dan perbaikan. PT Pancaraya Krisnamandiri Bandung menyediakan teknologi dari berbagai merk ternama baik luar negeri maupun dalam negeri seperti *Shinnippon by Rexam, Tomey, Fiegert, MegaMedical, Appasamy, Centervue, Welch Allyn, PST, Rumex, VolkLens, Precisemed, Medicindo* dan masih banyak lagi. Didirikan pada tahun 1994, PT Pancaraya Krisnamandiri Bandung masih eksis hingga saat inidan telah menjalin kerjasama yang sangat baik dengan pelanggannya secara berkelanjutan dan telah ada selama bertahun-tahun. PT Pancaraya Krisnamandiri Bandung menawarkan harga yang sangat kompetitif dengan produk yang berkualitas tinggi dan juga hadir di banyak kota besar di Indonesia demi memudahkan customer untuk selalu dekat dengan PT Pancaraya Krisnamandiri Bandung.

Sumber Daya Manusia pada PT. Pancaraya Krisnamandiri dituntut mampu berkinerja dengan baik untuk tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efesien. Untuk mencapai kinerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan suatu organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan

organisasi, kepemimpinan juga yang mengatur, membimbing, mengarahkan dan memerintah suatu tugas dan kewajiban perusahaan pada bawahannya (karyawan). Pada PT. Pancaraya Krisnamandiri kepemimpinannya masih kurang baik, sebagai data kepemimpinan dapat dilihat dari tabel hasil wawancara awal pada bulan Juni 2021 terhadap 11 karyawan, sebagai berikut : Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pimpinan kurang menuntut kepada bawahannya mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan s.o.p perusahaan sebagian besar tidak setuju sebanyak 7 orang (64%), mencari pembenaran secara rasional dalam penyelesaian pekerjaan sebagian besar tidak setuju sebanyak 7 orang (64%), memberi perhatian khusus kepada bawahan yang kurang baik dalam bekerja sebagian besar tidak setuju sebanyak 8 orang (73%).

Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap karyawan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien (Muliando, 2013).

Fenomena lain pada PT. Pancaraya Krisnamandiri adalah masalah kedisiplinan. Berikut adalah tabel kedisiplinan berdasarkan dari hasil wawancara awal pada bulan Juni 2021. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pimpinan dijadikan contoh dalam perilaku kerja sebagian besar tidak setuju sebanyak 8 orang (73%), perusahaan memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik sebagian besar tidak setuju sebanyak 8 orang (73%), pengawasan dalam bekerja sebagian besar tidak setuju sebanyak 7 orang (64%), evaluasi dalam pekerjaan sebagian besar tidak setuju sebanyak 7 orang (64%).

Menurut Simamora (2013) mendefinisikan kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan Thomson (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, Thomson juga mengemukakan kinerja karyawan dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nandha Meta K.D (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang tergolong baik. Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa disiplin dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Saran yang dapat disampaikan adalah disiplin kerja sebaiknya lebih diperhatikan pada perusahaan sebaiknya ditingkatkan

Gambaran kinerja pada karyawan PT. Pancaraya Krisnamandiri yang dapat diamati oleh peneliti melalui Survey dan wawancara awal terhadap 11 karyawan, sebagai berikut : Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mengerjakan tugas dan pekerjaan sesuai s.o.p perusahaan sebagian besar tidak baik sebanyak 6 orang (55%), kuantitas pekerjaan melebihi dari target yang diberikan sebagian besar tidak baik sebanyak 8 orang (73%), penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang diberikan pimpinan sebagian besar tidak baik sebanyak 8 orang (73%), penggunaan sarana kerja secara efisien sebagian besar tidak baik sebanyak 8 orang (73%), terciptanya kerjasama yang baik antar karyawan sebagian besar tidak baik sebanyak 7 orang (64%).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANCARAYA KRISNAMANDIRI

CABANG BANDUNG”.

### Identifikasi Masalah

1. Bagaimana kondisi kepemimpinan pada PT. Pancaraya Krisnamandiri?
2. Bagaimana kedisiplinan pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri?
3. Bagaimana kinerja pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri?
5. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri?

### LANDASAN TEORI

#### Tinjauan Pustaka

##### 1. Kepemimpinan

Irham Fahmi (2017:58) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.”

##### 2. Kedisiplinan

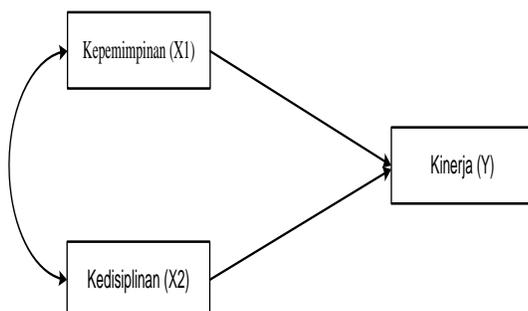
Malayu S.P. Hasibuan (2017:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

##### 3. Kinerja

Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

### Kerangka dan Paradigma Pemikiran



### METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

PT. Pancaraya Krisnamandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang alat

---

kesehatan khususnya di bidang Ilmu Kesehatan Mata dan THT.

### **Metode Penelitian**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya, sedangkan metode asosiatif adalah metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Bambang S. Soedidjo, 2013:7-8).

#### **Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri.

#### **Populasi dan Teknik Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri yang berjumlah 21 orang.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan adalah wawancara berstruktur dengan menggunakan angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang didalamnya berisi sejumlah pertanyaan yang bersifat tertutup, artinya semua alternatif jawaban sudah disediakan sebelumnya untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan skala ordinal yaitu dengan memberikan skor pada pernyataan positif. Gunanya angket ini adalah untuk mendapatkan jawaban sekitar masalah yang sedang diteliti di PT. Pancaraya Krisnamandiri.

#### **Instrumen Penelitian**

Variabel yang telah dioperasionalisasikan tersebut di atas maka penulis akan membuat daftar pertanyaan yang merupakan instrumen dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertutup yang mengarahkan jawaban responden sesuai dengan kategori yang telah ditentukan.

#### **Metode Analisis Data**

##### **Analisis deskriptif**

Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya (Bambang S Soedibjo, 2013:7).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen. Kemudian dengan teknik pengumpulan data angket, maka instrumen tersebut diberikan ke responden. Data yang diperoleh dari responden tersebut dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden.

##### **Analisis asosiatif**

Metode asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Bambang. S. Soedibjo, 2013:8).

Dalam banyak penelitian seringkali para peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh sekumpulan variabel terhadap sekumpulan variabel lainnya menggunakan analisis regresi

baik sederhana maupun berlipat adalah pekerjaan yang tidak tepat, karena regresi hanya dapat menjelaskan hubungan korelasional bukannya kausal.

Dalam analisis jalur, variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel endogen (dipengaruhi), sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel eksogen (mempengaruhi). Di samping itu ada variabel yang lain yang disebut sebagai variabel gangguan (Bambang S. Soedibjo, 2013: 240).

Dengan demikian variabel X1 dan X2 yaitu sebagai variabel eksogen, sedangkan variabel Y

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,675	,658	6,128

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Hasil dari Model Summary memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih di dalam persamaan regresi. Disini yang dilihat adalah pada nilai R-Square. Nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.675 atau 67,5%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 67,5%, sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Syarat hubungan antar variabel baik atau tidak bila nilai R-Square diatas 50% artinya baik, jika dibawah 50% artinya belum baik.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,038	5,374		,752	,462
1 KEPEMIMPINAN	,880	,140	,822	6,287	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai constant-nya adalah 4,038 dan nilai kemahiran berprosesnya adalah 0,880. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,038 + 0,880X$ . Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien ( $\alpha$ ) sebesar 4.038. Artinya, nilai konstanta positif. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan bernilai nol ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan 0.880.
- Koefisien regresi kepemimpinan ( $X$ ) memberikan nilai sebesar 0.000 menunjukkan hubungan yang searah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

### Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 <sup>a</sup>	,425	,394	8,159

a. Predictors: (Constant),  
KEDISIPLINAN

Hasil dari Model Summary memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih di dalam persamaan regresi. Disini yang dilihat adalah pada nilai R-Square. Nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.652 atau 65,2%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 65,2%, sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Syarat hubungan antar variabel baik atau tidak bila nilai R-Square diatas 50% artinya baik, jika dibawah 50% artinya belum baik.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,788	8,202		,828	,418
1 KEDISIPLINAN	,543	,145	,652	3,744	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai constant-nya adalah 6,788 dan nilai kemahiran berprosesnya adalah 0,543. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 6,788 + 0,543X$ . Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien ( $\alpha$ ) sebesar 6.788. Artinya, nilai konstanta positif. Hal ini menunjukkan apabila kedisiplinan bernilai nol ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan 0.543.

- b. Koefisien regresi kedisiplinan (X) memberikan nilai sebesar 0.001 menunjukkan hubungan yang searah antara kedisiplinandengan kinerja karyawan.

**Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. Pancaraya Krisnamandiri**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,643	6,261

a. Predictors: (Constant),  
KEDISIPLINAN, KEPEMIMPINAN

Hasil dari Model Summary memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel atau lebih di dalam persamaan regresi. Disini yang dilihat adalah pada nilai R-Square. Nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.824 atau 82,4%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 82,4%, sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Syarat hubungan antar variabel baik atau tidak bila nilai R-Square diatas 50% artinya baik, jika dibawah 50% artinya belum baik.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,420	6,305		,860	,401
1 KEPEMIMPINAN	,976	,258	,911	3,776	,001
1 KEDISIPLINAN	-,090	,201	-,108	-,446	,661

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai constant-nya adalah 5,420 dan nilai kemahiran berprosesnya adalah 0,976 dan -0,090. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai

berikut:  $Y = 5,920 + 0,976 + -0,090X$ . Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien ( $\alpha$ ) sebesar 6.788. Artinya, nilai konstanta positif. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan dan kedisiplinan bernilai nol ( $X=0$ ).
- b. Koefisien regresi kepemimpinan dan kedisiplinan ( $X$ ) memberikan nilai sebesar 0.001 menunjukkan hubungan yang searah antara kepemimpinan dan kedisiplinan dengan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan, dan kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pancaraya Krisnamandiri Bandung
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel Kedisiplinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pancaraya Krisnamandiri Bandung
3. Kedua variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan ini, antara lain:

1. Perusahaan
 

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:

  - a. Pada variabel kedisiplinan, indikator sanksi hukuman dan reward patut menjadi poin yang diperhatikan, karena belum tegasnya sanksi hukuman serta masih kurangnya pemberian reward terhadap karyawan disiplin. Walaupun sudah ada SOP yang jelas, sesuai dengan pernyataan yang memiliki jawaban dominan, serta adanya reward yang diberikan karyawan untuk karyawan yang bekerja sesuai SOP, namun belum ada reward apabila karyawan menjalankan disiplin. Maka patut dicoba oleh perusahaan untuk memberikan reward bagi karyawan yang disiplin di masa yang akan datang
  - b. Pada variabel kinerja karyawan, indikator yang berkaitan dengan adanya usaha dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan mengerahkan kemampuan dan usaha terbaik yang bisa mereka lakukan patut diberikan apresiasi karena kemandirian karyawan. Untuk itu perusahaan sebaiknya memberikan program pengembangan agar meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

- c. Akademisi Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terkait hubungannya terhadap kinerja karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- [2] Bambang S. Soedibjo, 2013, *Metode Penelitian*, Universitas Nasional Pasim, Bandung
- [3] Irham Fahmi, 2014, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Alfabeta cv
- [4] Irham Fahmi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Alfabeta cv
- [5] Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [6] Malayu S.P. Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, PT Bumi Aksara
- [7] M. Manulang, 2012, *Dasa-Dasar Mananejemen*, Gadjah Mada Universit Press
- [8] Nandha Meta K.D, 2012, Pengaruh disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- [9] Rommy Beno R, Altje T, Jantje L. Sepang, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULLUTTENGGOMALUT. *Jurnal EMBA*
- [10] Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kombinasi*, Alfabeta cv
- [11] T. Hani Handoko, 2009, *Manajemen edisi 2*, BPEF-Yogyaka