

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSA AKUSARA MEGASINDO DI KABUPATEN TANGERANG**Tri Lestari¹, Abdul Azis²**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: trilestarianjiasmoro@gmail.com²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen02241@unpam.ac.id**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo di Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi yang diambil dari seluruh karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo yaitu sebanyak 64 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 64 responden. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,998 + 0,266 X_1 + 0,862 X_2$. Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,850 atau 85,0% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar 27,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(79,408 > 4,00)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo di Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT Nusa Akusara Megasindo in Tangerang District, both partially and simultaneously. The type of research used is a descriptive quantitative method. The population taken from all employees at PT Nusa Akusara Megasindo was 64 people. Sampling used a saturated sample of 64 respondents. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The research results of leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.998 + 0.266 X_1 + 0.862 X_2$. The simultaneous correlation coefficient is 0.850 or 85,0%, meaning that the two

variables have a strong level of relationship. The value of determination or contribution of influence is 72.2% while the remaining is 27.8%. Hypothesis testing obtained a calculated $F_{value} > F_{table}$ or $(79.408 > 4.00)$. Thus, H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between leadership and work discipline on employee performance at PT Nusa Akusara Megasindo in Tangerang District.

Keywords: *Leadership, Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seni dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2017:10) "sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Sedangkan Menurut Gary Dessler (2018:3) "menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengopensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul diatas maka dapat dirumuskan bahwa masalah peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. 2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*manage*" yang berarti, mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Pengertian manajemen juga dipandang sebagai disiplin ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan organisasi dalam upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:9) "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan". Sedangkan menurut Afandi (2018:1) "manajemen adalah sebuah proses bekerja yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya".

2. 2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64) "hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Perumusan Pengembangan hipotesis sebagai berikut :

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

Ha₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

3. 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu , pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kuantitatif digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

4. 3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) “populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Maka dari itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusa Akusara Megasindo sebanyak 64 Orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:129) “sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat atau ciri-ciri yang terdapat populasi”.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 Responden. Dalam hal ini maka peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:68) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2019:342) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk

melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas .

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Peneliti ini menggunakan pendekatan grafik Normal *P-P of regression standarized residul* untuk menguji normalitas data dan pendekatan uji statistik *Kormogolov-Smirnov*. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain menurut Ghazali (2018:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* Gujarati (2018:53) yang dikutip oleh Gozali (2019:142). Pada Uji *Glejser* , nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen.

Jika pada variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi adanya Heteroskedastisitas menurut Gujarati (2018:55) yang dikutip oleh Ghazali (2019:142) adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig.(2-tailed) $\leq 0,05$, berarti terkena heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai Sig.(2-tailed) $\geq 0,05$, berarti bebas heteroskedastisitas

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak, Menurut Sugiyono (2017:213) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui :

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017:183) "uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

$H_a : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017:251) "uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut :

$H_0 : \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antarakepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

$H_a : \rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data *output SPSS* sebagai berikut:

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.314	4.187		4.613	.000
KEPEMIMPINAN	.537	.095	.584	5.662	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS versi 26 (2023)

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengolahan data menggunakan *output* SPSS Versi 26 yaitu :

Tabel 4.31

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1443.806	2	721.903	79.408	.000 ^b
Residual	554.553	61	9.091		
Total	1998.359	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Output SPSS versi 26 (2023)

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 19,31 + 0,537 X_1$. koefisien korelasi 0,584 atau 58,4% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi pengaruh sebesar 34,1% sisanya sebesar 65,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,662 > 1,670)$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasido di Kabupaten Tangerang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 3,504 + 1,019 X_2$. koefisien korelasi 0,809 atau 80,9% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 65,5% sisanya sebesar 34,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,839 > 1,670)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasido di Kabupaten Tangerang.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 7,998 + 0,266 X_1 + 0,862 X_2$. Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,850 atau 85,0% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 72,2% sisanya sebesar 27,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(79,408 > 4,00)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasido di Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari bab-bab sebelumnya, serta pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasido di Kabupaten Tangerang, maka dapat diidentifikasi nilai-nilai sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasido di Kabupaten Tangerang dengan nilai (uji t) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,662 > 1,670)$. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 34,1% sisanya sebesar 65,9%. Uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,584 atau 58,4% dan dalam analisis regresi linier sederhana variabel Kepemimpinan (X_1) dengan persamaan regresi $Y = 19,314 + 0,537 X_1$.
2. Terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo di Kabupaten Tangerang dengan nilai (uji t) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,839 > 1,670)$. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 65,5% sisanya sebesar 34,5%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,809 atau 80,9% dan dalam regresi linier sederhana variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan persamaan regresi $Y = 3,504 + 1,019 X_2$.

3. Terbukti bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo di Kabupaten Tangerang dengan nilai (uji F) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(79,408 > 4,00)$. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 72,2% sisanya sebesar 27,8%. Dalam uji koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,850 atau 85,0% dan dalam regresi linier berganda dengan persamaan regresi $Y = 7,998 + 0,266 X_1 + 0,862 X_2$.

6. 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden menggunakan media elektronik (*google form*), sehingga dapat dimungkinkan tersedia kekeliruan atas jawaban responden.
2. Karena lokasi tempat tinggal dan tempat penelitian jaraknya jauh, maka Peneliti hanya melakukan observasi beberapa kali.
3. Keterbatasan waktu karena sudah tahun terakhir untuk lulus kuliah. Peneliti sudah semester (8) delapan dan ingin lulus tepat waktu.

5.3 Saran

Dalam rangka meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, berikut beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai bahan pertimbangan:

1. Variabel Kepemimpinan, disarankan untuk dapat memaksimalkan Kepemimpinan PT Nusa Akusara Megasindo di Kabupaten Tangerang, sebaiknya Pimpinan dapat menjadi contoh bagi karyawan serta dapat menerima kritik dan saran terkait dengan kepemimpinannya, pimpinan juga dapat menyediakan sarana untuk menyampaikan pendapat dan saran baik melalui *email* ataupun kotak saran.
2. Variabel Disiplin Kerja, sebaiknya karyawan harus menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan diberikan *Punishment* sesuai dengan tingkat kesalahan atau ketidak patuhan karyawan.
3. Variabel Kinerja Karyawan, sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar dapat bertanggung jawab, disiplin dan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perusahaan juga dapat memberikan standar kerja (SOP) yang jelas serta pemberian motivasi bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian.
- Amirullah. (2018). Fungsi manajemen secara efektif dan efisien.
- Arif, B. S., & Fitriyanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. p-ISSN : 2581 - 2769 e-ISSN : 2598 - 9502.
- Badeni. (2017). Proses mempengaruhi kegiatan - kegiatan kelompok dalam pencapaian tujuan seorang pemimpin.
- Edy, & Sutrisno. (2016). Manfaat manajemen sumber daya manusia.
- Eva, A., & Muhammad, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. ISSN : 2549 - 3477 e-ISSN : 2623 - 1077.
- Ferdinand, T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Vol. 4 No.2 ISSN : 2614 - 3810, 203 - 212.
- Hamali, & Handoko. (2017). Kepemimpinan didefinisikan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- Hani, H. (2016). Pengertian manajemen dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia.
- Hasibuan. (2018). Unsur - unsur manajemen .
- Hasibuan. (2016). Manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- Hasibuan. (2016). Pengertian Manajemen ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia .
- Hasibuan. (2017). Disiplin suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.
- Hasibuan. (2017). Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.
- Hasibuan. (2017). Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan.
- Hasibuan. (2018). Indikator - indikator kepemimpinan dalam suatu organisasi.
- Hery. (2018). Manajemen suatu proses kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- Kaehler, & Grundei. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk menyediakan organisasi dan kelompok.
- Kartono. (2017). Proses pencapaian tujuan organisasi .
- Kirana, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). Jurnal Manajemen p-ISSN : 2460 - 2299 e-ISSN : 1693 - 5233.

- Mangkunegara. (2017). Indikator kinerja karyawan.
- Mangkunegara. (2017). Jenis - jenis disiplin kerja dalam bentuk disiplin preventif dan disiplin korektif.
- Mangkunegara. (2019). Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Muhammad , I., & Dian, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. p-ISSN : 2086 - 5090 e-ISSN : 2655 - 8262.
- N, L. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distribusi Sentra Jaya. e-ISSN : 2775 - 9687 p-ISSN : 2775 - 9695.
- Nailul, M. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 5 No. 2 e-ISSN : 2599 - 3410 p-ISSN : 2614 - 3259.
- Randi. (2018). Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam mengkaji peneliti.
- Reni, H. (2018). Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi. Jurnal Ilmiah Kreatif, Universitas Pamulang Vol.6 No.3 ISSN : 2339 - 0689 e-ISSN : 2406 - 8616, 1 -13.
- Retno, J. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan. p-ISSN : 2622 - 8882 e-ISSN : 2622 - 9935.
- Rivai. (2018). Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan.
- Sedarmayanti. (2016). Pengertian manajemen sumber daya manusia.
- Sedarmayanti. (2017). Proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan hasil kerja.
- Siagan. (2019). Penegrtian disiplin suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan dalam sikap dan perilaku.
- Simamora. (2019). Pengertian disiplin dalam bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan.
- Sugiyono. (2016). Kerangka berfikir secara teoritis hubungan antara variabel yang diteliti.
- Supomo, & Eti, N. (2018). Fungsi manajemen sumber daya manusia.
- Sutrisno. (2017). Pengertian kinerja karyawan pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan.
- Wahjosumidjo. (2017). Pengarahan dan pengorganisasian dalam seorang pemimpin.
- Wibowo. (2017). Pengertian kinerja merupakan implementasi .
- Widodo. (2019). Studi manajemen dalam jumlah kuantitas dan kualitas.
- Winardi. (2016). Tindakan - tindakan serta mencapai sasaran - sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia.
- Wirawan. (2016). Fungsi - fungsi kepemimpinan.
- Wirawan. (2017). Tujuan kepemimpinan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi

Vol 4 No 2 Tahun 2023

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359