



Effect of Work Discipline on Employee Performance of PT Pendekar Bodoh (D'cost)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pendekar Bodoh (D'cost)

Author

Dona Fitria

Universitas Indraprasta PGRI
 Jakarta
fitriaqintha@gmail.com

Burhanudin*

Universitas Indraprasta PGRI
 Jakarta
hazqintha@gmail.com

Nurlaela

Universitas Indraprasta PGRI
 Jakarta
 email penulis

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT Pendekar Bodoh (D'cost). The method used is a quantitative method. The population is employees of PT The Stupid Swordsman (D'cost) totaling 125 people and the sample taken as many as 95 people using the "Simple Random Sampling" technique. The regression equation obtained is $Y = 20.60 + 0.60 X$. Based on hypothesis testing, it is obtained that t_{count} is $5.641 > 1.986$, which is greater than t_{table} which is 1.986. So H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that there is a significant influence between work discipline on employee performance at PT Pendekar Bodoh (D'cost). Based on the calculation, the correlation coefficient value is 0.5, which means that there is a positive and quite strong correlation between work discipline and employee performance. Based on the calculation results, the coefficient of determination (KD) value is 25.5%, this means that employee performance is influenced by work discipline by 25.5% while the remaining 74.5% employee performance is influenced by other factors that have not been studied.

**Duonomics
 Sci-meet**

2021

VOLUME 1
 JULI

Page

395-401

DOI

[10.37010/duonomics.v1.5486](https://www.doi.org/10.37010/duonomics.v1.5486)

Corresponding Author:

Burhanuddin

hazqintha@gmail.com
 08176705010

Keywords

Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pendekar Bodoh (D'cost). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasinya adalah karyawan PT Pendekar Bodoh (D'cost) yang berjumlah 125 orang dan sampel yang di ambil sebanyak 95 orang dengan menggunakan teknik "Simple Random Sampling". Persamaan regresi yang didapatkan sebesar $Y = 20,60 + 0,60 X$. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh t_{hitung} sebesar $5,641 > 1,986$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,986. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pendekar Bodoh (D'cost). Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi 0,5 yang berarti sama-sama terdapat korelasi yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 25,5% hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar 74,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Kata kunci

Disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dari suatu perusahaan maupun organisasi. Jika ingin berkembang pesat suatu perusahaan atau organisasi sumber daya manusia yang dimiliki harus mampu bekerja dengan baik, jika perusahaan atau organisasi ingin berkembang pesat. Keberhasilan tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkannya tercapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak, biasanya tidak hanya tergantung pada sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, 2017) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut (Soemahadiwidjojo, 2018) “Kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Syaifuddin, 2018) “kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, menyatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal.

Menurut (Kasmir, 2019) “untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perorangan.

(Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, 2017)“ mengemukakan bahwa terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja. Tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer. Sedangkan manajemen kinerja, ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh, serta lebih alami karena manajemen yang menjelaskan harapan bersama, dengan menekankan peran dukungan dari manager yang diharapkan bertindak sebagai pembina daripada hakim dan berfokus pada masa depan

Menurut (Kasmir, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian

- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Disiplin kerja

Sesuai pendapat ahli diatas, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semua faktor-faktor tersebut saling bergantung dan berhubungan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin kerja.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

(Fahmi, 2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Hasibuan, 2019) “Kedisiplinan adalah fungsi kooperatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”.

(Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa “Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”. Sedangkan Menurut Lantainer (dalam Sutrisno, 2019:87), “mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan.

Menurut (Fahmi, 2016) “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan

Meurut (Permadi, 2013) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

PT. Pendekar Bodoh (Dcost) merupakan salah satu restoran seafood yang terkenal dan memiliki 67 cabang di Indonesia. Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang berada di Jl. Danau Sunter Barat Blok A3/2 Sunter Agung, Tanjung Priok, Jakarta Utara. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, salah satunya masalah kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan dikantor pusat harusnya menjadi contoh untuk kedisiplinan kerja karyawan di cabang – cabang

restoran lainnya. Namun ternyata dikantor pusat sendiri sering ditemukan adanya pelanggaran kedisiplinan. Pelanggaran – pelanggaran yang sering terjadi dikhawatirkan suatu saat akan menyebabkan masalah tersendiri diperusahaan. Beberapa pelanggaran kedisiplinan yang terjadi seperti adanya beberapa karyawan yang datang terlambat atau pun bahkan tidak masuk kerja/bolos setelah waktu libur panjang. Selain itu masih sering ditemukan karyawan yang tidak mengikuti aturan berseragam yang sudah ditetapkan.

Ketidak disiplin ini apabila didiamkan dikhawatirkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan bahkan berakibat negative untuk image dan perkembangan perusahaan. Sebenarnya perusahaan telah menerapkan beberapa sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan dengan memberikan teguran secara langsung dan memberikan surat peringatan (SP), apabila karyawan tetap melakukan pelanggaran seperti itu lagi. Namun masih juga ditemukan pelanggaran – pelanggaran tersebut. Karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mereka yang hasil akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Untuk itu maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (D'Cost). Sejauhmana disiplin karyawan berpengaruh terjadi kinerja PT. Pendekar Bodoh. Dari hasil penelitian nanti diharapkan bisa menjadi referensi bagi perusahaan dalam hal memanage sumber daya manusia.

METODE

Penelitian dilaksanakan pada PT. Pendekar Bodoh (Dcost), yang beralamat di Jalan Danau Sunter Barat Blok A3 No. 2, Sunter, Agung, Tanjung Priok, Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pendekar Bodoh (Dcost) dengan jumlah karyawan 125 Orang. Dalam penelitian ini, “peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan cara “Simple Random Sampling” yakni teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu” (Sugiyono, 2013:120). Jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga didapatkan sampel sebanyak 95 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT. Pendekar Bodoh (D'cost) merupakan pemilik restoran D'cost dan berdiri pada tanggal 9 September 2006. Nama PT. Pendekar Bodoh (D'cost) barang kali terdengar sangat aneh untuk sebuah korporasi yang bergerak di bidang kuliner. Memiliki arti katayang berasal dari bahasa Inggris berarti “biaya”. Akan tetapi, keunikan D'cost memang boleh jadi dimulai dari nama perusahaan yang menaunginya itu. Faktanya, melalui PT. Pendekar Bodoh perkembangan usaha restoran D'cost kini segurih masakan yang dihidangkan kepada para pengunjung. D'Cost Membuat suatu Kebijakan bahwa harga yang mereka tentukan seperti seharga ibu memasak sendiri (harga kaki 5). Pada awalnya D'Cost mempromosikan diri secara inovatif, dan kemudian para tamu yang puas dengan pelayanan yang D'Cost berikan secara sukarela merekomendasikan D'Cost kepada teman dan keluarganya. D'Cost adalah restoran

yang menggunakan aplikasi TI ke dalam manajemen restoran. Dengan aplikasi TI ini, manajemen D'Cost menggunakannya untuk memantau kegiatan restoran dari mulai logistik, penjualan, pembukuan, hingga keamanan di semua gerai secara real time online. Penggunaan aplikasi TI ini tidak hanya memudahkan manajemen, tapi juga disediakan untuk kenyamanan pengunjung resto.

Saat ini PT. Pendekar Bodoh (D'Cost) telah memiliki sebanyak 67 cabang yang terbesar di 8 kota besar: Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, Bandung, Cirebon, Surabaya, Solo, Sidoarjo, Denpasar, Makassar, Banjarmasin dan Pekanbaru. Mengusung tema "Mutu Bintang Lima Harga Kaki Lima" D'Cost berusaha mewujudkan visi menyediakan seafood berkualitas dengan harga terjangkau bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Untuk memperoleh gambaran profil dan karakteristik individu responden, berikut ini akan dikemukakan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai latar belakang responden, sehingga diharapkan dapat dipahami kecenderungan jawaban yang diberikan kepada responden.

Pada penelitian ini, dari 95 orang responden lebih banyak didominasi oleh responden perempuan, yaitu sebanyak 57 orang atau 60% dari total reponden sisanya merupakan responden laki-laki sebanyak 40% atau 38 orang. Dari segi usia, responden penelitian berada pada rentang usia produktif, responden paling banyak berada pada rentang usia 19-28 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 37,9%. Dari segi lama waktu kerja, responden didominasi oleh responden yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 40%. Dan dari segi pendidikan, responden penelitian memiliki pendidikan terakhir sarjana, yaitu sebanyak 39 orang atau 41%.

Uji instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan pada variable disiplin kerja dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Dari uji reliabilitas diperoleh nilai alpha cronbach variable disiplin dan kinerja karyawan $>$ 0,7. Karena nilai alpha cronbach variable disiplin dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin dan kinerja karyawan reliable dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Dari rekapitulasi jawaban responden atas kuesioner yang disebar, hasil tersebut kemudian di rekap dan diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, didapatkan bentuk persamaan regresi linier $Y = 20,60 + 0,60X$, dimana dari bentuk persamaan tersebut dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja diabaikan maka kinerja karyawan sebesar 20,60 setiap penambahan satu point pada disiplin kerja, maka akan menambahkan kinerja karyawan sebesar 0,60 poin. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r hitung sebesar 0,50, karena nilai r hitung berada direntang nilai 0,40 – 0,59 maka berdasarkan interprestasi koefisien korelasi yang terdapat di tabel dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 25,50%, artinya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,50% dan sisanya sebesar 74,50% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 5,641 dan nilai t tabel sebesar 1,986. Karena $t_{hitung} = 5,641 > t_{tabel} 1,986$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (Dcost). Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (Dcost) terbukti signifikan pada tingkat kepercayaan 5%. Sedangkan dari hasil uji tabel distribusi diperoleh : untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 93$ diperoleh $t_{tabel} 1,986$, karena $t_{hitung} (5,641 > 1,986)$, maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pendekar Bodoh (Dcost).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (D Cost). Hal ini dibuktikan dari bentuk persamaan regresi yang dihasilkan yaitu: $Y = 20,60 + 0,60 X$. Dari bentuk persamaan ini diperoleh nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,60 yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (D Cost). Makin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian – penelitian sebelumnya. Nova Syafriana (2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Selain itu Cleopatra (2015) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematang Siantar.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi didapat hasil 0,505 yang artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (D Cost). Kemudian dari hasil penelitian juga didapatkan nilai koefisien determinasi (KD) disiplin kerja sebesar 0,255% yang dapat diartikan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (D Cost) sebesar 25,50% dan sisanya sebesar 74,50% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (D Cost) dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 5,641 dan nilai t tabel; 1,986. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pendekar Bodoh (D Cost) signifikan pada tingkat signifikansi 95%.

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pendekar Bodoh (D Cost). Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Kasmir (2019), dimana terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penegakan kedisiplinan kerja karyawan di PT. Pendekar Bodoh harus lebih ditingkatkan karena hal ini ternyata berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal penegakan jam kehadiran kantor, karyawan yang datang terlambat dan bahkan atau tidak masuk kerja/ bolos setelah libur panjang, selain otomatis dipotong gaji juga harus diberi pengarahan karena pelanggaran ini tidak terulang lagi dimasa yang akan datang. Karena kebiasaan ini biasanya akan menular dan berakibat tidak baik bagi karyawan itu sendiri dan rekan rekan kerjanya.

Selain itu perusahaan harus terus mensosialisasikan dan mengingatkan kepada karyawan aturan – aturan kantor yang harus dilaksanakan. Mengingatkan pada rapat intern dan menempelkan aturan – aturan tersebut dipapan pengumuman kantor. Kerapian karyawan dalam berpakaian dan bertingkah laku akan memperlakukan kinerja karyawan itu sendiri. Jika karyawan sudah mampu untuk menerapkan disiplin dalam bekerja diharapkan karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja yang baik. Untuk beberapa karyawan yang sudah beberapa kali melakukan pelanggaran kedisiplinan akan lebih baik untuk diberikan pengarahan sebelum memberikan teguran dan surat peringatan. Pendekatan secara persuasive diharapkan akan memberi dampak positif dalam penegakan kedisiplinan. Setelah langkah – langkah tersebut dilakukan dan masih diketemukan adanya pelanggaran. Langkah terakhir barulah diterbitkan surat peringatan (SP). Penegakan kedisiplinan perlu diterapkan karena ternyata

dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pendekar Bodoh (D Cost).

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pendekar Bodoh (Dcost). Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 25,5% terhadap PT. Pendekar Bodoh (Dcost) sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Pengaruh ini signifikan dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} .

Sedangkan saran-saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut : (1) PT. Pendekar Bodoh (Dcost) harus mampu mempertahankan dan harus meningkatkan penerapan disiplin kerja kepada karyawannya, dimana dengan adanya disiplin yang baik maka akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, (2) Karyawan PT. Pendekar Bodoh (Dcost) hendaknya lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan motivasi yang lebih baik lagi dan tujuan perusahaandapat tercapai dengan maksimal, dan (3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal disiplin. Hal ini perlu dilakukan sebab dengan adanya peraturan yangtelah ditetapkan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan tentunya target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan tercapai. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran karyawan dan dalam disiplin pemimpin harus lebih memberikan motivasi untuk para karyawan untuk lebih mampu mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cleopatra. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, V 3. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/38>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Alfabeta CV.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (edisi 1). Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 1). PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Permadi, Y. (2013). *Citra Karyawan Disiplin*. CV Sanggabuana.
- Soemahadiwidjojo, A. T. (2018). *SOP dan KPI* (edisi 1). Penebar Swadaya Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, V 8. <https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article>
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. indomedia Pustaka.