

PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDAL STEEL PIPE

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, REWARDS, AND PUNISHMENT ON EMPLOYEES' WORK DISCIPLINE IN PT. INDAL STEEL PIPE

Loftyana Kusuma Nara Wicaksana¹, Roziana Ainul Hidayati², Nur Cahyadi³

Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Email: kusumanara81@gmail.com¹, roziana@umg.ac.id², nurcahyadi@umg.ac.id³

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, reward and punishment on employee work discipline at PT. Indal Steel Pipe. This study is study with a quantitative approach. The location of this research is PT. Indal Steel Pipe, the variables in this research are leadership, reward, punishment. The population in this study were employees of PT. Indal Steel Pipe. The sample in this research was 102 employees of PT. Indal Steel Pipe. The sampling technique is nonprobability sampling technique or saturated sampling technique. The data collection technique used was by distributing questionnaires. The analysis tool used is SmartPLS 3.0. Based on the results of the research, it was found that leadership, reward and punishment had a positive and significant effect on employee work discipline at PT. Indal Steel Pipe.

Keywords: Leadership, Reward, Punishment, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah PT. Indal Steel Pipe, variabel pada penelitian ini adalah kepemimpinan, reward, punishment. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indal steel Pipe. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 karyawan PT. Indal Steel Pipe. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik nonprobability sampling atau teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan menyebarkan kuesioner. Alat analisis yang digunakan yakni SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil dari penelitian, didapatkan bahwa kepemimpinan, reward, dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe.

Kata kunci: Kepemimpinan, Reward, Punishment, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mampu bersaing dan bertahan dengan baik salah satunya harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja dengan baik untuk bisa mewujudkan tujuan yang diharapkan organisasi perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mampu memproduksi secara optimal dan mengalami peningkatan bertahap mulai dari hari ke hari, bulan ke bulan, hingga mencapai tahun ke tahun sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen, kehadiran karyawan sebagai faktor penggerak utama dan juga merupakan aset yang sangat berharga hingga saat ini karena tidak adanya karyawan maka perusahaan tidak akan terjadi kelancaran dalam proses produksi suatu perusahaan. Maka dari itu karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Salah satu bentuk untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan adalah disiplin dalam bekerja. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014;208). Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dapat disimpulkan dari definisi diatas bahwasannya sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang harus mampu menyesuaikan dengan peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rivai (2014; 44) menjelaskan bahwa salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin, karena disiplin dapat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Indal Steel Pipe (ISP) didirikan pada tahun 1989 dan merupakan anggota perusahaan dari Maspion Group. PT. Indal Steel Pipe (ISP) adalah perusahaan produsen pipa baja dan aplikator lapisan anti-korosi yang paling terintegrasi di Indonesia. Pembuatan pipa baja, perlindungan anti korosi, dan pelapisan pipa baja tersedia di dalam satu lokasi pabrik yang dilengkapi dengan berbagai peralatan pengujian sesuai dengan standar internasional serta memiliki fasilitas tempat penyimpanan pipa yang luas. Berikut merupakan data rekapitulasi absensi keterlambatan karyawan PT. Indal Steel Pipe selama bulan Januari 2021 sampai bulan Desember 2021 yang di peroleh peneliti melalui *Departement* kepersonaliaan (HR&GA) PT. Indal Steel Pipe:

Tabel 1. Rekapitulasi absensi karyawan PT. Indal Steel Pipe Bulan Januari 2021 s.d. Desember 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah keterlambatan	Presentase %
Januari	20	105	121	5,76%
Februari	19	105	119	5,96%
Maret	22	105	131	5,67%
April	21	105	79	3,58%
Mei	18	105	44	2,32%
Juni	21	105	82	3,71%
Juli	21	102	111	5,18%
Agustus	20	102	55	2,69%
September	22	102	70	3,11%
Oktober	20	102	84	4,11%
November	22	102	101	4,50%
Desember	22	102	137	6,10%

Sumber: Departemen kepersonaliaan (HR&GA) PT. Indal Steel Pipe

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa pada bulan Januari-Desember 2021 jumlah keterlambatan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Masih banyak karyawan PT. Indal Steel Pipe yang melakukan keterlambatan, tingkat keterlambatan yang rendah adalah pada bulan Mei 2021 sebesar 44 keterlambatan atau 2,32% dan tingkat keterlambatan tertinggi adalah pada bulan Desember 2021 sebesar 137 keterlambatan atau 6,10%. Hal ini menunjukkan bahwasannya terdapat indikasi tidak disiplinnya karyawan yang dimana dapat dilihat dari seringnya karyawan terlambat masuk.

Menurut Hasibuan (2016;194) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tujuan, kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti mengenai faktor kepemimpinan, *reward*, dan *punishment*. Karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT. Indal Steel Pipe.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Sutikno (2014:15), menyatakan bahwa, Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.

Robbins dan Judge (2015;410), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpin guna mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2012;53). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Reward

Reward berasal dari bahasa inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Busro (2018:315) *Reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan maupun memengaruhi pegawai lain.

Menurut Siagian (2015;4-5), *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan (Fahmi, 2016;64). Berdasarkan pengertian dari berbagai referensi dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa penghargaan, imbalan, dan hadiah.

Punishment

Menurut Rivai (2014;450), mendefinisikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku, serta memberikan pelajaran bagi pelaku. *Punishment* adalah sanksi yang diterima karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Fahmi, 2016;68).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sinambela (2016;335), disiplin digunakan oleh pimpinan sebagai alat komunikasi dengan karyawan untuk mengubah kebiasaan dan perilaku mereka untuk mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan fungsi terpenting dari sumber daya manusia, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Hasibuan, 2016;193)

Dapat disimpulkan dari berbagai referensi diatas bahwa disiplin merupakan sanggup atau tidaknya seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila karyawan mentaati peraturan perusahaan dan melaksanakan kewajiban - kewajiban yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi atau objek penelitian ini dilakukan di PT. Indal Steel Pipe yang terletak di Kawasan Industri Maspion V Jl. Alpha Desa Sukomulyo, Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indal Steel Pipe yang berjumlah 102 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik nonprobability sampling yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 102 orang karyawan PT. Indal Steel Pipe.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden, yaitu hasil dari penyebaran kuesioner

kepada para responden yaitu karyawan PT Indal Steel Pipe. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yaitu dengan menyebar kuesioner ke karyawan PT Indal Steel Pipe. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan Skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

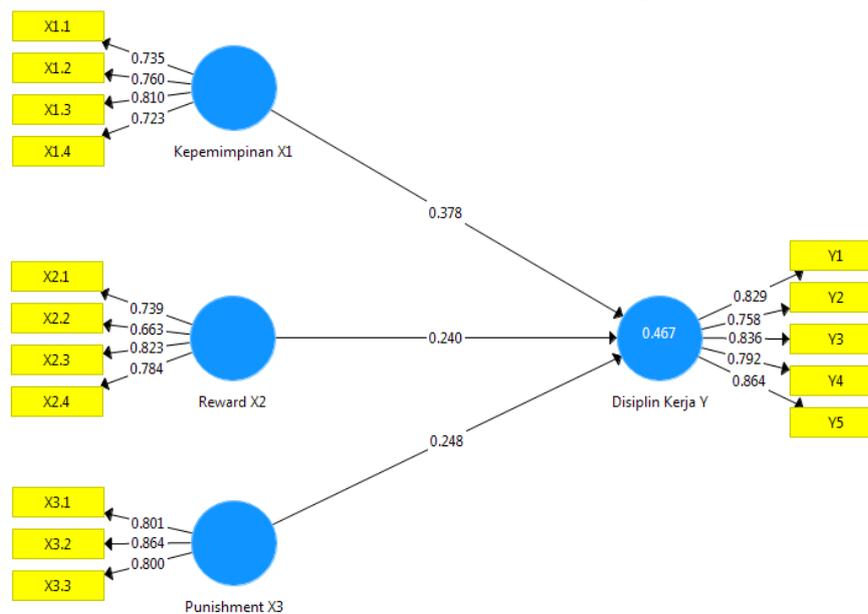
Analisis *Outer Model*

Dalam analisis *Outer Model* disini terdapat kriteria dalam menggunakan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas.

Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan *Outer Loading*)

Nilai *convergent validity* dapat dilihat dari korelasi antar score item atau indikator dengan konstraknya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut ini:

Gambar 1. *Outer Model* – Tahap 1



Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil pada tabel berikut ini :

Tabel 2. *Outer Loading* – Tahap 1

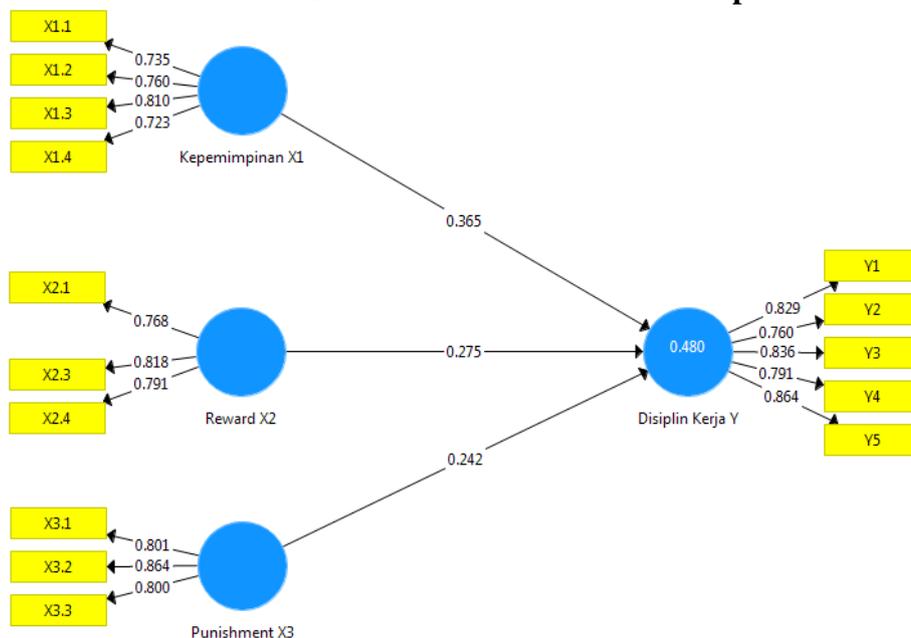
	Kepemimpinan X1	Reward X2	Punishment X3	Disiplin Kerja Y
X1.1	0.735			
X1.2	0.760			
X1.3	0.810			

X1.4	0.723			
X2.1		0.739		
X2.2		0.663		
X2.3		0.823		
X2.4		0.784		
X3.1			0.801	
X3.2			0.864	
X3.3			0.800	
Y1				0.829
Y2				0.758
Y3				0.836
Y4				0.792
Y5				0.864

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Berdasarkan diagram dan tabel diatas, dapat dilihat bahwa indikator X2.2 memiliki *loading factor* <0,7, berarti indikator tersebut merupakan indikator yang tidak valid untuk konstruksya dan harus dihapus. Setelah dilakukan perhitungan ulang PLS menunjukkan hasil sebagai berikut :

Gambar 2. Outer Model – Tahap 2



Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Berikut ini merupakan tabel perhitungan ulang *outer loading* tahap 2 :

Tabel 3. *Outer Loading* – Tahap 2

	Kepemimpinan X1	Reward X2	Punishment X3	Disiplin Kerja Y
X1.1	0.735			
X1.2	0.760			
X1.3	0.810			
X1.4	0.723			
X2.1		0.768		
X2.3		0.818		
X2.4		0.791		
X3.1			0.801	
X3.2			0.864	
X3.3			0.800	
Y1				0.829
Y2				0.760
Y3				0.836
Y4				0.791
Y5				0.864

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Berdasarkan diagram dan tabel diatas, setelah melakukan perhitungan ulang PLS, setelah indikator yang tidak valid dihapus dan dilakukan *outer loading* tahap 2, maka diagram diatas semua indikator memiliki *loading factor* > 0,70.

Discriminant Validity (Uji Validitas Menggunakan AVE)

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk lain.

Tabel 4. *Discriminant Validity* atau *Cross Loading*

	Kepemimpinan X1	Reward X2	Punishment X3	Disiplin Kerja Y
X1.1	0,735	0,333	0,197	0,421
X1.2	0,760	0,352	0,302	0,447
X1.3	0,810	0,441	0,283	0,484
X1.4	0,723	0,313	0,231	0,392
X2.1	0,389	0,768	0,392	0,499
X2.3	0,340	0,818	0,272	0,401
X2.4	0,402	0,791	0,356	0,400
X3.1	0,372	0,304	0,801	0,488

X3.2	0,244	0,430	0,864	0,352
X3.3	0,155	0,357	0,800	0,300
Y1	0,547	0,532	0,456	0,829
Y2	0,437	0,513	0,381	0,760
Y3	0,496	0,403	0,393	0,836
Y4	0,354	0,346	0,375	0,791
Y5	0,489	0,434	0,355	0,864

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Cara lain untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), nilai yang disarankan adalah diatas 0,50 untuk model yang baik. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) memberikan nilai AVE diatas 0,05 untuk semua konstruk.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE yang Diharapkan	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,50	0,575	valid
Reward (X2)	0,50	0,628	valid
Punishment (X3)	0,50	0,675	valid
Disiplin Kerja (Y)	0,50	0,667	valid

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Composite Reliability (Uji Reliabilitas)

Nilai *composite reliability* harus > 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. (Ghozali, 2015: 75). Berikut ini merupakan hasil dari *composite reliability* dari masing-masing variabel Kepemimpinan (X1), Reward (X2), Punishment (X3), dan Disiplin Kerja (Y) :

Tabel 6. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Ket
Kepemimpinan (X1)	0,844	Reliabel
Reward (X2)	0,835	Reliabel
Punishment (X3)	0,862	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance value* antar variabel. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai

toleransinya $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$ (Ghozali, 2016: 103-104). Seperti pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Collinearity Statistic

Indikator	VIF	Ket
X1.1	1,420	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.2	1,517	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.3	1,664	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.4	1,470	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.1	1,200	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.3	1,703	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.4	1,627	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3.1	1,247	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3.2	2,966	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3.3	2,699	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1	1,939	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y2	1,679	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y3	2,478	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y4	2,043	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y5	2,628	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* dikenal juga sebagai analisis struktural model. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator dalam penelitian ini yang meliputi: Koefisien Determinasi (R^2) dan Penilaian *Goodness of Fit* (GoF).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel eksogen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan tabel 8 koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,480. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya disiplin kerja adalah 48%. Hal ini berarti variabel kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 48% sedangkan sisanya 52% diterangkan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Tabel 8. Hasil R Square

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Disiplin Kerja	0,480	0,464

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Penilaian *Goodness of Fit* (GoF)

Berikut ini merupakan hasil dari uji *goodness of fit* model dapat dilihat dari nilai NFI $\geq 0,695$ dinyatakan fit. Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS di peroleh nilai model *fit* sebagai berikut :

Tabel 9. Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi	Model
SRMR	0,090	0,090	Fit
d_ULS	0,963	0,963	Fit
d_G	0,394	0,394	Fit
Chi-Square	228,317	228,317	Fit
NFI	0,695	0,695	Fit

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Uji Hipotesis

Tabel 10. Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan X1 -> Disiplin Kerja Y	0,365	0,366	0,057	6,346	0,000
Reward X2 -> Disiplin Kerja Y	0,275	0,271	0,075	3,645	0,000
Punishment X3 -> Disiplin Kerja Y	0,242	0,250	0,072	3,342	0,001

Sumber : Output Program SmartPLS, (2022)

Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai *T-Statistic* sebesar 6,346 yang dimana lebih besar dari 1,96 atau $6,346 > 1,96$. Dan dapat dilihat dari *P-values* bernilai 0,000 atau disebut lebih kecil dari 0,05.

Variabel *Reward* (X2) mempunyai nilai *T-Statistic* sebesar 3,645 yang dimana lebih besar dari 1,96 atau $3,645 > 1,96$. Dan dapat dilihat dari *P-values* bernilai 0,000 atau disebut lebih kecil dari 0,05.

Variabel *Punishment* (X3) mempunyai nilai *T-Statistic* sebesar 3,101 yang dimana lebih besar dari 1,96 atau $3,342 > 1,96$. Dan dapat dilihat dari *P-values* bernilai 0,001 atau disebut lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Indal Steel Pipe, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin baik kepemimpinan (X1) maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan (Y) pada

PT. Indal Steel Pipe. Hal ini sehubungan dengan teori Hasibuan (2017:83), mengatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pendapat diatas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yapentra (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh *Reward* (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Indal Steel Pipe, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin baik perusahaan memberikan *reward* (X2) maka akan semakin baik juga tingkat disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Indal Steel Pipe. Hal ini sehubungan dengan penelitian dari sugianto dkk (2021) yang menyatakan bahwa *Reward* terdapat hubungan yang signifikan terhadap Disiplin karyawan, dan juga penelitian dari Sigit Purnomo (2021) yang menyatakan bahwa *Reward* memiliki efek signifikan pada Disiplin kerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada PT. Indal Steel Pipe dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya semakin tinggi tingkat *punishment* (X3) yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Indal Steel Pipe. Hal ini didukung oleh teori yang disampaikan Hasibuan (2020;197) *Punishment* berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Jika semakin berat pemberian *punishment* diharapkan karyawan akan semakin takut untuk melakukan kembali tindakan tidak disiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Sujatna (2020) yang menyatakan bahwa *punishment* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indal Steel Pipe.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indal Steel Pipe.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indal Steel Pipe.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Arfita, Widi & Sujatna, Yayat, (2020), Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application*. Vol 2 (2): 120-130.

- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2014), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua puluh, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua puluh empat , PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, and Judge T.A, (2015), Perilaku Organisasi, PT. Index, Jakarta.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok.
- Siagian, S.P, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sigit Purnomo, (2021), Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Dwida Jaya Tama. Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manuasia.
- Sinambela, Lijan, P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugianto, Aditya dkk. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik. Jurnal manager. Vol 4 No. 4 November 2021 Hal. 493-500.
- Yapentra, Arhipen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Vol 8, No 4.