

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Zaenal Arifin^{1*}, Hadi Sasana²

^{1,2} Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ mzaenalarifins54@gmail.com, ²⁾ hadisasana@live.undip.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pada perusahaan, untuk mengetahui kinerja pegawai pada perusahaan, untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Publik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian merupakan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mentaati segala peraturan yang berlaku dan akan bekerja dengan semangat dan ketekunan meskipun pimpinan tidak melakukan pengawasan secara langsung. Disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja sangat penting dan akan berdampak pada kinerja dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Kondisi yang sedang dialami pegawai mengalami penurunan kinerja pegawai, seperti keterlambatan pegawai masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan dan seringkali pegawai yang tidak masuk.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja karyawan, Tanggung Jawab

Abstract

This study aims to determine work discipline in the company, to determine the performance of employees at the company, to determine work discipline to the performance of employees in public services. The research method used is qualitative. The results of the research are employees who have a high level of discipline will obey all applicable regulations and will work with enthusiasm and perseverance even though the leadership does not carry out direct supervision. Discipline in carrying out duties and responsibilities in the workplace is very important and will have an impact on the performance and goals of the company in the future. The conditions experienced by employees are experiencing a decrease in employee performance, such as delays in employees coming to work at predetermined working hours and frequent absences of employees.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Responsibilities

1. PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang disertai dengan persaingan yang semakin ketat. Dalam sebuah perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya pada manfaat bantuan dan ketersediaan dana, tetapi faktor manusialah yang paling penting (Zahara et al., 2017). Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengelola, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan yang ada di perusahaan. Selain itu, manusia memiliki beragam keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Pelni et al., 2021). Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Cahyo Tri Anggoro¹, 2022). Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kemauan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai yang dianggap memiliki kemampuan, kesehatan tubuh, kecerdasan, dan pendidikan tertentu serta telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi persyaratan yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari adanya permasalahan kinerja karyawan, maupun yang dialami.

Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu, yang rata-rata untuk setiap unit dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang dibagi menurut spesifikasi pekerjaan, sehingga dapat dihitung jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan itu tidak pasti (Yuliati Indah & Puspasari, 2022). Selanjutnya kinerja karyawan dapat diandalkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang Tinggi Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Meddy Nurpratama, 2019).

Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan manfaat yang akan diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, (Cleopatra et al., 2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang untuk menunggu semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang tidak aktif, sosial yang berlaku. Singodimedjo dalam (Wachidah & Luturlean, 2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Berdasarkan peneliti sebelumnya di perusahaan tersebut terlihat bahwa kepatuhan (pegawai terhadap jam kerja masih belum maksimal). Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Hal seperti ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Bergerak di bidang produksi sepatu, banyak menggunakan tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksinya. Dengan begitu banyaknya faktor manusia, prestasi kerja harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam suatu perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan tidak bergantung pada modal yang besar.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dalam jenis penelitian ini, peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menarik kesimpulan berdasarkan analisis data tanpa membuat generalisasi. Soegiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah studi untuk menyelidiki dan memahami makna yang diasumsikan individu atau kelompok sebagai masalah sosial atau manusia. Digunakan untuk mengetahui dan mengetahui mengapa dan bagaimana suatu fenomena sosial terjadi. Laporan tertulis akhir penelitian ini terdiri dari pendahuluan, literatur dan teori, metode, hasil, pembahasan, dan kesimpulan.

Penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Digunakan sebagai pendekatan penelitian kualitatif karena hasil analisisnya adalah gambaran dari suatu fenomena tertentu. Dalam hal ini, penelitian difokuskan pada pergeseran kemunculan yang digunakan oleh penerjemah. Oleh karena itu peneliti mengumpulkan data-data yang mengandung pergeseran kemudian dideskripsikan dan dianalisis secara mendalam ditinjau dari kinerja karyawan dan disiplin kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wachidah & Luturlean (2019) mengatakan bahwa Hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh skor rata-rata 3,44 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh skor rata-rata sebesar 3,82 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,671 + 0,699X$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi sebesar 62,8%. Pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Syarkani (2017) mengatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.8 nilai Disiplin Kerja (X1) pada b adalah 0,449, hal ini berarti bahwa peningkatan pada variabel X1 dan variabel Y disiplin kerja berpengaruh besar

terhadap karyawan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari kuesioner, sebagian besar karyawan memberikan nilai “5” (sangat setuju) tentang pengaruh Disiplin Kerja.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Wau, Samalua Waoma (2021) mengatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), terbukti dengan nilai variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari nilai tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Musi Rawas. Sehingga dapat dikatakan hipotesis diterima. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Jadi, Motivasi (sebagai variabel Moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Musi Rawas sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan mengatakan bahwa variabel Motivasi (sebagai variabel Moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi sebagai variabel Moderasi memiliki pengaruh terhadap hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sehingga memberikan motivasi kepada pegawai itu penting sehingga motivasi harus lebih ditingkatkan lagi di Kantor Inspektorat Kabupaten Musi Rawas agar Kinerja Pegawai bisa lebih meningkat lagi

Terakhir pada penelitian yang dilakukan oleh Vallennia et al. (2020) mengatakan bahwa Terdapat pengaruh positif, antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Jasa Penilai Publik Herly Ariawan dan Rekan berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,053 > 1,701$ maka menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3.2. Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam setiap perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kreativitas dan perilaku yang baik dari setiap karyawan. Organisasi yang sukses memahami pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai faktor penting yang secara langsung mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja. Salah satu aset perusahaan yang harus dilindungi adalah sumber daya manusia (Wau, Samalua Waoma, 2021). Untuk itu perusahaan harus menciptakan pengembangan sumber daya manusia yang baik bagi karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dan tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber penting organisasi, karena mereka memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, mereka harus menerapkan disiplin yang tinggi kepada karyawan dalam bekerja atau melakukan tugas yang diberikan. Disiplin karyawan ditunjukkan dengan memperoleh kinerja yang lebih tinggi, dan dapat dilihat dari tingkat keterampilan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan di perusahaan atau organisasi di tempat kerjanya. Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, memiliki beberapa departemen atau divisi. Di setiap departemen mereka

memiliki manajer untuk mengontrol semua kegiatan dalam kelompok mereka. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi dalam organisasi yang berfokus pada rekrutmen, manajemen, dan arahan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi.

Di sisi lain, untuk menjaga dan membangun kinerja pegawai yang baik, dapat dilakukan dengan semangat kerja pegawai. Semangat kerja pegawai dalam bekerja berpotensi membawa pegawai dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik. Semangat kerja karyawan diperlukan karena lamanya waktu kerja dan tekanan kerja, oleh karena itu semangat kerja yang harus dilakukan karyawan antara lain bersifat mental.

Mentalitas seorang karyawan dibutuhkan dalam pekerjaan yang akan mengatasi terlalu banyak pekerjaan. Jika seorang karyawan secara mental tidak sehat, maka akan menjadi masalah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan efektif, karyawan harus mempraktekkan disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dalam setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Disiplin kerja dapat diartikan dimana karyawan itu sendiri dapat memperbaiki perilaku yang kurang dan memastikan kepatuhan terhadap aturan perusahaan yang telah ditetapkan (Cahyo Tri Anggoro1, 2022). Tujuan dari disiplin yang diterapkan di setiap perusahaan atau organisasi adalah perilaku yang benar. Tidak dibuat untuk menghukum atau mempermalukan seorang karyawan karena dengan melakukan pendekatan yang positif dapat menyelesaikan masalah tanpa harus mendisiplinkan karyawan dan dapat dilakukan oleh manajer.

Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain

Namun, jika ada perilaku yang tidak dapat diterima seperti jika seorang karyawan terlibat dalam perilaku yang tidak tertahankan, maka manajemen dapat menggunakan disiplin untuk meningkatkan perilaku karyawan. Secara umum, disiplin karyawan harus dibatasi seperti pelepasan surat peringatan, surat keras, atau pemutusan hubungan kerja yang sebenarnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, pegawai harus dapat mematuhi peraturan seperti selalu masuk kerja pada waktu yang tepat atau juga dapat mengerjakan pekerjaannya dengan rajin atau berpakaian rapi di kantor agar pegawai dapat bekerja dengan efektif. Emosi penting dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang dapat mengontrol emosinya dapat dikatakan karyawan memiliki mental yang kuat dalam mengatasi masalah pekerjaan. Mentalitas yang kuat dapat membantu dalam mengatasi tekanan selama bekerja. Biasanya mentalitas rendah adalah orang yang tidak bisa mengendalikan emosi dan tekanan yang datang karena terlalu lama bekerja. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki mental yang kuat untuk dapat menyelesaikan semua pekerja secara efisien.

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi (Yuliati Indah & Puspasari, 2022). Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya

sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja

Semangat kerja karyawan adalah keadaan psikologis sehubungan dengan kepuasan, kepercayaan diri dan sikap terselesaikan dari individu atau kelompok karyawan. Di perusahaan ini, kerja keras karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena adanya tekanan yang diakibatkan oleh lamanya pekerjaan atau ketidakefisienan kerja karyawan yang menyebabkan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan. Kurangnya kerja mental yang dilakukan oleh karyawan, semakin sulit untuk melakukan tugas yang diberikan menyebabkan tekanan pada karyawan. Oleh karena itu mental dan emosional seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk dapat bekerja secara efisien.

Terdapat tiga berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Artinya disiplin kerja dan semangat kerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin sangat penting bagi organisasi terutama untuk memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.
- 3) Semangat Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya dalam meningkatkan kinerja pegawai, semangat kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan maka pegawai akan merasa puas dengan kinerja dirinya dan dapat memberikan keyakinan dalam bertindak.

4. KESIMPULAN

Terdapat tiga berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Artinya disiplin kerja dan semangat kerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin sangat penting bagi organisasi terutama untuk memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.
- 3) Semangat Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya dalam meningkatkan kinerja pegawai, semangat kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena pegawai yang melaksanakan tugas dengan

baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan maka pegawai akan merasa puas dengan kinerja dirinya dan dapat memberikan keyakinan dalam bertindak

Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyo Tri Anggoro¹, D. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *59 JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol.1, 0328*, 59–70.
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>
- Jelaskan Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Meddy Nurpratama. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i1.14>
- Pelni, D. I. P. T., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29, 404–415.
- Soegiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt.sinar sosro rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Yuliaty Indah, D., & Puspasari, R. D. (2022). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition : Jurnal Ilmiah*

Manajemen, 12(3), 491–498. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.1010>
Zahara, R. N., Hidayat, H., Arifin, Kunci, K., & Kerja, D. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip Pgri Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 150–156.