
DISIPLIN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh

Dermawan Perangin Angin¹⁾, Marto Silalahi²⁾, Ernest Grace³⁾¹Fakultas Ekonomi/ Universitas Simalungun^{2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan AgungEmail: ¹darmawanperanginangin78@gmail.com, ²martosilalahi70@gmail.com & ³ernestgr87@gmail.com**Abstract**

Organizational discipline is very useful for companies in achieving employee performance. The purpose of the study was to see how the influence of discipline on the performance of employees of PT Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar, which amounted to 25 employees. Data testing was carried out using a validity test with valid criteria and reliability with the results of reliable criteria normality test showing the results that the data distribution is normally distributed, the coefficient of determination with the results is 43% while the remaining 57% which is a variable that is not explained in this study, simple regression with the results equation $Y = 22.884 + 0.824X$, and the results of the partial test show that there is a positive and significant influence of discipline on employee performance. This shows that good discipline will produce good performance, if the discipline is too binding then performance can decrease.

Keywords: Discipline & Employee Performance.**PENDAHULUAN**

Suatu organisasi yang dikatakan berhasil dapat dikatakan sebagai organisasi yang mampu mencapai tujuan dari visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. sebuah organisasi yang mencapai suksesnya harus didukung oleh sumberdaya manusia atau internal tim yang solid (Utami, 2019), untuk mencapai hal tersebut dapat dicapai, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat menjalankan seluruh tugas tersebut maka dibutuhkan kemampuan atau performa dari karyawan atau yang biasa disebut dengan kinerja karyawan, karena berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tidak terlepas dari komponen dasar dari organisasi, yaitu para pegawai atau karyawan organisasi (Zulkarnaen et al., 2020). Performa karyawan atau kinerja karyawan yang tersebut dapat tercipta dari hasil perbandingan lurus dari hasil yang memuaskan dalam bisnis perusahaan dan dapat dilihat dari hasil melalui aspek kualitas, kuantitas, waktu dalam berkerja serta kerja sama dalam

mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Poppy, 2020), tujuan dari perusahaan tersebut harus sesuai dengan kinerja perusahaan yang terjadi dari akumulasi kinerja dari unit organisasi serta semua individu mulai dari operasi hingga manajemen (Silalahi et al., 2019) dan setiap perusahaan memiliki metode dalam menilai kinerja karyawannya masing-masing dimana penilaian tersebut dapat dilakukan setiap bulan, kuartal dan bahkan setiap tahun (Oktriwina, 2021).

Kinerja dari unit organisasi atau individu terbentuk dalam bentuk dalam kinerja karyawan yang ada di organisasi atau suatu perusahaan, kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui bentuk dalam hasil kerja (Simatupang et al., 2020) dan kinerja karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai serta mendukung tujuan perusahaan (Alimin & Shandy, 2014), kinerja adalah aksi dan bukan merupakan peristiwa dimana aksi kinerja tersebut timbul dari banyak komponen dan bukan secara langsung dan di dapat diukur dengan pendekatan manajemen secara kuantitas dan kualitas (Asfihan, 2021). Oleh

(Mangkunegara, 2011) bahwa karakteristik dari orang yang memiliki kinerja yang tinggi adalah memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani dalam mengambil resiko, terdapat tujuan yang realistis, adanya rencana yang menyeluruh dan berjuang dalam merealisasikannya, mampu memanfaatkan umpan balik yang konkret serta mencari kesempatan dalam merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Demikian juga kinerja karyawan PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian dan merupakan distributor resmi produk-produk Indofood untuk daerah Pematangsiantar. PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar mendistribusikan produk-produk berupa Indomie, *Snack Indofood*, Bimoli, Ladaku, Garam, Gula, Margarin, Biorf Ultra, Teh, dan Sirup. Kinerja karyawan PT Alamjaya Wirasentosa diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, kehadiran, kerjasama, namun masih ditemukan optimal karena masih ada karyawan yang belum dapat menunjukkan hasil dari kualitas kerjanya dengan baik serta kerja sama antar karyawan masih belum baik sehingga mengganggu kinerja karyawan.

Untuk kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya dimana salah satunya adalah disiplin dari karyawan itu sendiri, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Cleopatra et al., 2018) bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Disiplin sangat penting bagi organisasi atau perusahaan akan menjamin terpeliharanya bentuk tata tertib dan pelaksanaan tugas dengan hasil akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas untuk memperoleh hasil yang maksimal (Kawuluan, 2016), karena disiplin mampu memberikan manfaat seperti berkeja menjadi lebih profesional, bertahan pada posisi pekerjaan tersebut, menyelesaikan pekerjaan dengan mudah serta mampu mengurangi stress dan depresi.

Untuk penerapan disiplin pada PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar menggunakan disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif, dimana untuk Penerapan disiplin preventif yang dilakukan oleh PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar mencoba untuk menerapkan aturan-aturan yang berlaku agar setiap pelanggaran dapat dicegah. Selanjutnya dalam menerapkan disiplin korektif PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja ataupun pemberian surat peringatan (SP) yang bertujuan untuk menghindari pelanggaran yang lebih lanjut. Sedangkan dalam hal penerapan disiplin progresif PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar memberikan sanksi yang berat berupa surat pemecatan atau pemberhentian kerja kepada karyawan yang melakukan pelanggaran secara berulang.

Melihat permasalahan di atas perlu diketahui tentang bagaimana suatu penerapan dari disiplin dapat mempengaruhi kinerja, karena disiplin merupakan suatu bentuk dari ketentuan yang diciptakan oleh organisasi dengan tujuan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai melalui hasil kinerja anggota atau karyawannya.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja sangatlah penting bagi karyawan karena dengan kinerja maka karyawan akan mendapatkan output atas kemampuan pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan sebagai tingkat terhadap pencapaian hasil tugas yang sifatnya tertentu (Syarkani, 2017); kemudian (Astuti & Amalah, 2020) mengatakan bahwa kinerja menjadi indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat yang baik dalam perusahaan dan kinerja karyawan dapat dianggap sebagai apa yang dilakukan seseorang karyawan dalam melibatkan kuantitas dan kualitas dari hasil, kehadiran di tempat kerja, sifat yang akomodatif serta membantu akan ketepatan akan hasil waktu.

Menurut Barnad (Prawirosentono, 1999) bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain efektifitas dan efisiensi, disiplin, otoritas dan tanggung jawab serta inisiatif.

Disiplin

Dalam suatu organisasi dibutuhkan keteraturan, karena keteraturan dapat menjadi ciri utama organisasi dan untuk memelihara keteraturan tersebut dibutuhkan kedisiplinan (Astuti & Amalah, 2020); disiplin pada waktu kerja dapat menjadi salah satu alat untuk mengukur kinerja (Kelibulin et al., 2020) dan disiplin kerja yang tinggi dapat diterapkan agar karyawan sadar untuk menyelesaikan pekerjaannya (Ginting & Wau, 2019). Dalam pengelolaan manajemen disiplin dapat dimanipulasi oleh organisasi yang mencakup sikap perilaku positif dan negatif yang diharapkan dalam organisasi (Dapu, 2015) dan disiplin sangat erat dengan sanksi bagi yang melanggar dalam hal ini pegawai atau karyawan yang melanggar peraturan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati (Pandipa, 2018).

Hipotesa

Hipotesa yang atau jawaban sementara yang diberikan pada penelitian ini adalah

- H1 : Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar.
- H2 : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar.

Kerangka berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan di PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar yang jumlah karyawannya 25 karyawan dan menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif. Data diperoleh dari isian kuisioner terhadap karyawan Analisa yang digunakan berupa pengujian validitas data dengan acuan nilai batas korelasi $> 0,30$ (Sugiyono, 2018), dan uji reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994), uji normalitas dengan ukuran nilai *asympt. sig. (2-tailed)* $> 0,05$, koefisien korelasi dan determinasi, regresi sederhana serta uji parsial (uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden.

Tabel 1. Profil Responden

Data Responden	Deskripsi Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	96%
	Perempuan	1	4%
Usia Responden	20-29 tahun	5	20%
	30-39 tahun	12	48%
	≥ 40 tahun	8	32%
Pendidikan Responden	SMA	21	84%
	Diploma	1	4%
	Sarjana	3	12%
Masa Kerja Responden	1-5 tahun	6	24%
	6-10 tahun	9	36%
	11-15 tahun	4	16%
	16-19 tahun	5	20%
	≥ 20 tahun	1	4%

Sumber: Pengolahan data, 2021

Hasil dari tabel 1 memperlihatkan deskripsi responden untuk jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 24 orang atau 96% sedangkan wanita hanya 1 yang berkerja sebagai petugas administrasi kantor. Usia responden paling banyak pada usia 30-39 tahun dengan jumlah 12 orang karyawan atau 48%, pendidikan responden paling besar adalah tingkat SMA dengan jumlah 21 orang hal tersebut karena pendidikan terendah pelamar yang adalah tingkat SMA serta masa kerja responden paling banyak pada masa kerja 9 tahun atau 36%.

Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk melihat kecermatan atau ketepatan dari instrument penelitian. Untuk melihat hasil uji validitas tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Nilai batas korelasi	r kritis	Kriteria
Disiplin	0,543	0,30	Valid
Kinerja	0,531	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2021

Hasil dari pengujian validitas pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai dari batas korelasi hasil hitung dari masing-masing variabel memperlihatkan nilai $> r_{kritis} = 0,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yaitu disiplin dan kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument dari penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Kriteria
Disiplin	0,916	0,70	Reliabel
Kinerja	0,916	0,70	Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2021.

Tabel 3 menjelaskan bahwa hasil pengujian terhadap variabel penelitian yaitu disiplin dan kinerja menunjukkan hasil bahwa nilai dari *cronbach's alpha* $> r_{kritis} = 0,70$. Kesimpulannya bahwa variabel penelitian disiplin dan kinerja dinyatakan dapat dipercaya atau handa (*reliabel*).

Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui penilaian terhadap sebaran data yang dilakukan pada suatu kelompok atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Kinerja Karyawan
N		25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,3200	59,4000
	Std. Deviation	4,73216	5,88784
Most Extreme Differences	Absolute	0,119	0,118
	Positive	0,119	0,118
	Negative	-0,090	-0,103
Test Statistic		0,119	0,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan data, 2021

Hasil dari pengujian normalitas pada tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai dari *asympt. sig.*

sig. (2-tailed) dari setiap variabel yaitu disiplin dan kinerja karyawan $> 0,05$, dimana variabel disiplin nilai *asympt. sig. (2-tailed)* $= 0,200 > 0,05$ dan kinerja karyawan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* $= 0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa seluruh kelompok data atau variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari sebuah model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	0,438	0,414	4,50688

Sumber: Pengolahan data, 2021

Tabel 5 menunjukkan nilai dari R Square $= 0,438$ atau 43% ini artinya bahwa kemampuan variabel disiplin dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan besarnya 43% sedangkan sisanya 57% yang merupakan variabel yang tidak menjadi bahan penjelasan dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi dan lainnya. Selanjutnya nilai R atau korelasi menunjukkan nilai 0,66 yang artinya bahwa disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja, hal tersebut menunjukkan bahwa di setiap organisasi selalu memiliki disiplin yang menjadi acuan dan harus dipatuhi oleh setiap anggota organisasi atau karyawan.

Regresi sederhana.

Regresi sederhana dilakukan untuk metode terhadap sebuah pendekatan dari model hubungan antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil dari regresi sederhana tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,884	8,663		2,642	0,015
	Disiplin	0,824	0,194	0,662		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data, 2021

Tabel 6 menjelaskan bahwa regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 22,884 + 0,824$ yang artinya jika konstanta sebesar 22,884 bahwa ketika nilai disiplin tidak ada atau 0, maka nilai dari kinerja karyawan 22,884 dan nilai dari koefisien regresi 0,825 bahwa ketika penambahan 1 kepada nilai disiplin, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,824. Selanjutnya hasil persamaan tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesa parsial (Uji t)

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dari sebuah penelitian. Hasil dari uji parsial dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	22,884	2,642	0,015
	Disiplin	0,824		

Sumber: Pengolahan data, 2021

Hasil dari tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji parsial pada $t_{hitung} = 4,238$ dengan nilai derajat kebebasan $df = n - 2 = 25 - 2 = 23$ yang hasilnya $t_{tabel} = 2,068$. Dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,238 > 2,068$ serta nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$ artinya bahwa menerima hipotesa H2 bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Disiplin selalu ada di dalam setiap organisasi atau perusahaan, karena disiplin dapat

digunakan untuk menjaga keteraturan dalam sebuah sistem pekerjaan dari organisasi atau perusahaan untuk dapat berjalan secara terus menerus, dengan disiplin para anggota organisasi atau karyawan maupun perusahaan/organisasi tidak dapat mengubah disiplin tersebut karena untuk menjaga konsistensi tersebut. Disiplin memiliki hubungan bagi peningkatan kinerja karyawan hal tersebut sejalan dengan penelitian (Simatupang et al., 2021); (Susilowati & Nuswantoro, 2019) bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dan mampu memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan dari organisasi (Herlina, 2016). Disiplin dapat mengalami peningkatan maupun penurunan yang timbul dari faktor yang berasal dari lingkungan eksternal dan berdampak dari pegawai/karyawan bagi kinerjanya (Ervina, 2019). Akan tetapi pendapat berbeda datang dari (Nelizulfa, 2018); (Kumarayati et al., 2017) bahwa disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi jika disiplin yang diterapkan pada organisasi/ karyawan terlampaui ketat atau berlebihan sehingga karyawan atau pegawai akan merasa tertekan sehingga tidak mampu menunjukkan hasil yang maksimal dalam pencapaian kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Disiplin sangat dibutuhkan bagi organisasi dalam pencapaian kinerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin maka pekerjaan dalam organisasi dapat terbengkalai dan visi serta tujuan organisasi tidak akan tercapai. Untuk itu penerapan disiplin bagi perusahaan digunakan sebagai acuan dalam peningkatan kinerja karyawan tetap harus ada di dalam suatu organisasi.

Organisasi agar tetap mempertahankan disiplin yang telah diterapkan dengan baik dan benar, namun disiplin tersebut jangan terlampaui mengikat atau menekan karyawan

agar kinerja karyawan tidak menurun, dan karyawan mampu memberikan inovasi dalam pencapaian kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alimin, & Shandy. (2014). *Kinerja Karyawan Tentukan Sukses Perusahaan*. [Http://Berita.Upi.Edu](http://Berita.Upi.Edu).
<http://berita.upi.edu/kinerja-karyawan-tentukan-sukses-perusahaan/>
- [2] Asfihan, A. (2021). *Kinerja Karyawan Adalah*. [Https://Adalah.Co.Id](https://Adalah.Co.Id).
<https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>
- [3] Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39.
<https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- [4] Cleopatra, 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>
- [5] Dapu, V. A. W. (2015). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRAKINDO UTAMA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 352–361.
- [6] Ervina. (2019). *Tips Meningkatkan Disiplin Karyawan Perusahaan*. Insight Talenta.
<https://www.talenta.co/blog/cerita-talenta/tips-meningkatkan-disiplin-karyawan-perusahaan/>
- [7] Ghozali, H. . man. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Ginting, I. E., & Wau, H. (2019). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS BERASTAGI KABUPATEN KARO. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 142–149.
- [9] Herlina, E. (2016). *PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BDW YOGYAKARTA)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA.
- [10] Kawuluan, F. D. (2016). *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado* [POLITEKNIK NEGERI MANADO].
<http://repository.polimdo.ac.id/929/1/text.pdf>
- [11] Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Indar, Thamrin, Y., Stang, & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance: (The health office case study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*, 20(3), 943–947.
<https://doi.org/10.37506/mlu.v20i3.1524>
- [12] Kumarayati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75.
<https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- [13] Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- [14] Nelizulfa, A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)* [UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA].
http://eprints.ums.ac.id/66425/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf

- [15] Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd Editio). McGraw-Hill Humanities.
- [16] Oktriwina, A. S. (2021). *Apa Saja yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja Karyawan? Ini 11 Indikatornya*. <https://Glints.Com>. <https://glints.com/id/lowongan/penilaian-kinerja-karyawan/#.YLyp4PIKjIV>
- [17] Pandipa, A. K. H. (2018). PENTINGNYA DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN POSO. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 1–94.
- [18] Poppy. (2020). *Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya*. <https://Www.Talenta.Co>. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- [19] Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- [20] Silalahi, M., Simatupang, S., & Manalu, Y. A. M. (2019). The Impact of Motivation on the Productivity of Employees in an Organization. *Journal Of Social Science*, 2(1), 62–66. <http://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/87>
- [21] Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 12(2), 115–131. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- [22] Simatupang, S., Sisca, & Chandra Erbin. (2020). KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYABHAKTI MANUNGGAL. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(2), 4041–4044. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/701>
- [23] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [24] Susilowati, T., & Nuswantoro, M. A. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(4), 123–134. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1776>
- [25] Syarkani. (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>
- [26] Utami, N. W. (2019). *Manajemen Kinerja Perusahaan: Tujuan dan Prinsip Membangun Good Performance Management System*. <https://Sleekr.Co>. <https://sleekr.co/blog/tujuan-dan-prinsip-membangun-manajemen-kinerja/>
- [27] Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, & Simatupang, S. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 6(2), 200–215.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN