

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT ASAM, Tbk**



Tesis Oleh:

AHMAD ZAKI ROMI

01012622226020

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT ASAM, Tbk**

Disusun oleh:

Nama : Ahmad Zaki Romi

NIM : 01012622226020

Fakultas : Ekonomi

Jurusan/ Program Studi : Magister Manajemen

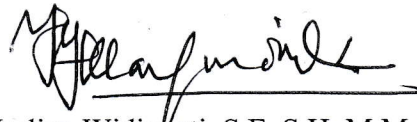
Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Hj. Marlina Widiyanti, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Tanggal : _____

Pembimbing II



M. Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D.
NIP 197801182005011002

Tanggal : _____

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT ASAM, Tbk

Disusun oleh:

Nama : Ahmad Zaki Romi
NIM : 01012622226020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 4 Mei 2024



Dosen Pembimbing I

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Dosen Pembimbing II

M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP 197801182005011002

Dosen Penguji

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 198907112018031001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Zaki Romi
NIM : 01012622226020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt
Bukit Asam, Tbk

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D.

Dosen Pembimbing II : M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.

Tanggal Ujian : 27 April 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 4 Mei 2024
Pembuat Pernyataan



Ahmad Zaki Romi
NIM. 01012622226020

MOTTO :

- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (QS. Al-Insyirah:6).
- Maka apabila telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada tuhanmu lah hendaknya kamu berharap. (QS. Al-Insyirah; 7-8).
- Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.,(QS. Al-Baqarah, 286)

Kupersembahkan Kepada:

Istriku Tercinta dan Anak-anakku
yang sangat saya sayangi
Keluarga besarku tersayang
Teman-teman seperjuangan
Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puja dan Puji Syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam Tbk. Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi penulis pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

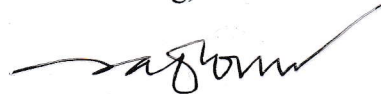
Melalui kesempatan ini penulis mencoba membahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam Tbk.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Independen yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X_1) serta Budaya Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk. Dan selanjutnya diantara kedua variabel Independen, yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y), yaitu Disiplin Kerja (X_1) yaitu: 0,368 (Positif) dan diikuti dengan Budaya Kerja (X_2), yaitu: 0,507 (Positif)

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan serta jauh dari yang diharapkan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Serta penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat untuk PT Bukit Asam Tbk.

Akhir kata penulis mengucapkan semoga tesis ini memberikan manfaat bagi para pembaca, khususnya bagi rekan mahasiswa/i

Palembang, 4 Mei 2024



Ahmad Zaki Romi
NIM. 01012622226020

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan kesempatannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua Penulis, yaitu **Anwar Hamid (Alm)** dan **Farida (Almh)** terima kasih telah melahirkan, membesarkan, menyayangi, membimbing dan meghantarkan penulis hingga memiliki hidup yang sangat layak seperti saat ini, Mertua Penulis Bapak **Herman Saidina** Mama **Nurhayati** terima kasih atas bimbingan, kasih sayang dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan, Istriku tercinta **Dewi Dahlia S.E.,M.M** terima kasih atas semangatnya, kesabarannya, kasih sayangnya serta dukungan dan motivasinya untuk penulis agar dapat menyelesaikan pendidikan dengan tepat waktu, Anakku tersayang **Thalutfi Ahmad, Khalisa Ayunda Ahmad dan Kamila Aulia Ahmad** terima kasih ya Nak telah menjadi anak yang sabar, kuat, sehat, pintar dan semoga hyra selalu menjadi kebanggaan dan penyejuk hati kedua orang tua. Selanjutnya, dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing 1 sekaligus Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, terima kasih banyak atas bantuannya yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **M. Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D.** selaku Pembimbing II, terima kasih banyak atas bantuannya yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.** selaku Penguji Proposal Tesis hingga Ujian Komprehensif sekaligus Ketua jurusan Fakultas Ekonomi

Universitas Sriwijaya, terima kasih atas arahan, bimbingan/ dan sarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.

4. **Bpk/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama perkuliahan.
5. **Seluruh staff Magister Manajemen Universitas Sriwijaya** yang telah membantu selama perkuliahan ini
6. **Keluarga dan kerabat** terima kasih atas semua kasih sayang, support dan doanya untuk saya sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan ini tepat waktu.
7. **Seluruh teman Magister Manajemen Angkatan 52C Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya –Arya, Hafif, Robi, Aprizal, Anggun, Firga, Arief, Titik, Yoga, Suherman, Ilham, Islan**, terima kasih atas *sharing* ilmunya, semangatnya, persahabatannya serta kekompakannya selama ini. Semoga kita semua di berikan kesehatan, kesuksesan serta keberkahan dalam meraih cita-cita kita.
8. **PT Bukit Asam Tbk**, terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberikan data, membimbing dan memberikan izin penulis sekolah lagi. Sukses dan berkah selalu untuk kita semua.
9. **Semua pihak yang telah membantu penulis** yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Palembang, 4 Mei 2024



Ahmad Zaki Romi

ABSTRAK

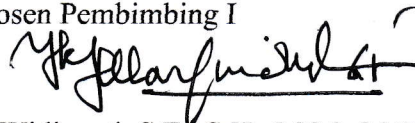
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bukit Asam, Tbk

Ahmad Zaki Romi

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Asam, Tbk pada tahun 2023 sebanyak 1.500 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 142 orang karyawan dengan menggunakan Teknik slovin. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, diharapkan untuk pemberian pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang dibutuhkan jika dilakukannya rotasi pada unit kerja. Selain itu juga, pemberian pelatihan serta pengembangan skill serta pengetahuan bagi karyawan baru. Dengan hal ini akan memberikan bekal kepada karyawan dalam menghadapi dan menjalankan pekerjaan baru yang diberikan. Budaya kerja, diharapkan peran atasan serta peran rekan kerja dalam memberikan dukungan serta menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan dirasakan cukup penting dilakukan, mengingat perlu adanya adaptasi bagi karyawan jika berada di lingkungan dan *job desc* baru. Hubungan yang terjalin dengan baik akan memberikan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis.

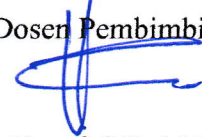
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing I



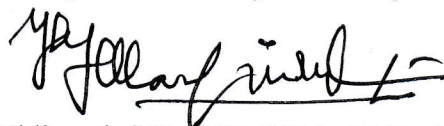
Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

Dosen Pembimbing II



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

ABSTRACT

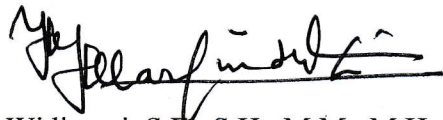
Impact Of Work Discipline And Work Culture On Employees' Employment At Pt Bukit Asam, Tbk

Ahmad Zaki Romi

This research is aimed at finding out the impact of work discipline and work culture on employee performance at Bukit Asam, Tbk. The population in this study is the entire employee of Bukit Assam, Tbk by 2023 as many as 1,500 employees. The sample in this study was 142 employees using Slovenian techniques. The results of the double linear regression analysis show that work discipline and work culture have a positive and significant influence on employee performance. Working discipline, expected to provide training appropriate to the field of work that is required if it is done rotation on the work unit. In addition, training and development of skills and knowledge for new employees. This will provide supplies to employees in the face and conduct of the new job given. The work culture, the expected role of the supervisor as well as the role of colleagues in providing support and establishing good relationships between the same employees are felt quite important to do, given the need for adaptation for employees if they are in the new environment and job desc.

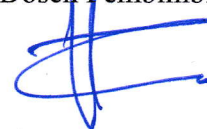
Keywords: *Working discipline, Working culture, Employee performance*

Dosen Pembimbing I



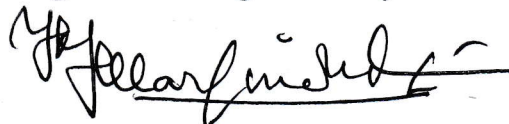
Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

Dosen Pembimbing II



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 19670314199303200

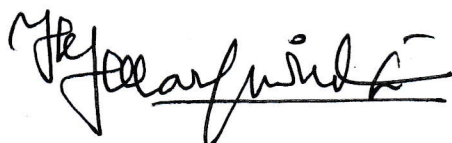
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa:

Nama : Ahmad Zaki Romi
NIM : 01012622226020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam,
Tbk

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing I



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Dosen Pembimbing II



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Ahmad Zaki Romi, S.T.
2. Tempat, tanggal lahir : Palembang, 23 September 1980
3. Agama : Islam
4. Alamat Rumah : Perumahan Bukit Asam Baru Jl. Pinus 04
Township Tanah Putih Tanjung Enim
5. Telepon : 085382339000
6. Email : azromiptba@gmail.com

II. Pendidikan Formal

1. SD : SD YKPP 1 Prabumulih
2. SMP : SMP Negeri 6 Cilegon
3. SMA : SMU Negeri 1 Cilegon – IPA
4. Universitas (S1) : Institut Sains & Teknologi AKPRIND
Yogyakarta, Teknik Geologi

III. KELUARGA

1. Istri : Dewi Dahlia, S.E.,M.M
2. Anak : 1. Thalutfi Ahmad
2. Khalisa Ayunda Ahmad
3. Kamila Ayunda Ahmad

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Manfaat Praktis	9
1.4.2. Manfaat Teoritis	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Disiplin Kerja	10
2.1.2. Budaya Kerja	11
2.1.3. Kinerja Karyawan	13
2.2. Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	15
2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	15

2.2.2.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.3.	Peneliti Terdahulu	17
2.4.	Kerangka Konseptual Pemikiran	30
2.5.	Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1.	Rancangan Penelitian	33
3.2.	Jenis dan Sumber Data	33
3.2.1.	Jenis Data	33
3.2.2.	Sumber Data	33
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.3.1.	Populasi Penelitian	34
3.3.2.	Sampel Penelitian	34
3.4.	Metode Pengumpulan Data	35
3.5.	Uji Instrumen Penelitian	36
3.5.1.	Uji Validitas	36
3.5.2.	Uji Reliabilitas	37
3.6.	Analisis Data Penelitian	37
3.6.1.	Metode Transformasi Data	37
3.7.	Uji Asumsi Klasik	39
3.7.1.	Uji Normalitas	39
3.7.2.	Uji Multikolinearitas	39
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas	40
3.8.	Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.9.	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.10.	Uji Hipotesis	42
3.10.1.	Uji Parsial (Uji t)	42
3.10.2.	Uji Kesesuaian Model (Uji F)	42
3.11.	Definisi Operasional Variabel	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.1.1.	Tentang PT Bukit Asam, Tbk	45

4.1.2.	Visi dan Misi PT Bukit Asam, Tbk	49
4.1.3.	Struktur Organisasi PT Bukit Asam, Tbk	52
4.2.	Gambaran Profil Responden Penelitian	55
4.3.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	57
4.3.1.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)	57
4.3.2.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Budaya Kerja (X2)	59
4.3.3.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4.4.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	62
4.4.1.	Hasil Uji Validitas	62
4.4.2.	Hasil Uji Reliabilitas	64
4.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.5.1.	Hasil Uji Normalitas	65
4.5.2.	Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.5.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas	68
4.6.	Hasil Analisis Penelitian	69
4.6.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.6.2.	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)	70
4.7.	Hasil Uji Hipotesis	71
4.7.1.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
4.7.2.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	71
4.8.	Pembahasan Hasil Penelitian	72
4.8.1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam, Tbk	72
4.8.2.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam, Tbk	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	78
5.3. Keterbatasan Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	31
Gambar 4.1.	Lokasi IUP PT Bukit Asam Tbk	47
Gambar 4.2.	Kantor Pusat PT Bukit Asam Tbk	47
Gambar 4.3.	Struktur Organisasi PT Bukit Asam, Tbk	52
Gambar 4.4.	Grafik Histogram	65
Gambar 4.5.	Normal Probability Plot	66
Gambar 4.6.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Rangkuman Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1.	Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	41
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1.	Gambaran Profil Responden Penelitian	55
Tabel 4.2.	Tanggapan Profil Responden Penelitian dengan Variabel Disiplin Kerja (X1)	57
Tabel 4.3.	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Budaya Kerja (X2)	59
Tabel 4.4.	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.6.	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.7.	Hasil Uji Normmalitas	67
Tabel 4.8.	Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.9.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.10.	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	70
Tabel 4.11.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel 4.12.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	72

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN	85
LAMPIRAN 2. PROFIL RESPONDEN PENELITIAN	89
LAMPIRAN 3. HASIL TANGGAPAN RESPONDEN PENELITIAN	90
LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS	96
LAMPIRAN 5. HASIL ANALISA	99

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan terbatasnya sumber manusia yang ada, perusahaan yang diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu pengajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan perusahaan. Sehingga maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk berhati hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan (Maretta, 2022).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (karyawan)

yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui (Ardilla, 2017).

PT Bukit Asam, Tbk adalah bagian dari MIND ID yang terutama bergerak di bidang pertambangan batu bara. Hingga akhir tahun 2023, perusahaan ini memegang lima Izin Usaha Pertambangan (IUP) di Tanjung Enim, IUP Ombilin, IUP Peranap dan IUP Bantuas dengan total luas lahan mencapai 64.765 hektar yang total cadangan batu baranya mencapai 3,053 milyar ton. Kegiatan usahanya termasuk melakukan operasi pertambangan batu bara, termasuk penelitian, eksplorasi, eksploitasi, pengolahan, pengangkutan, dan perdagangan; mengelola dan mengoperasikan pelabuhan dan dermaga untuk batu bara, baik untuk penggunaan internal atau eksternal; mengelola dan mengoperasikan pembangkit listrik tenaga panas, baik untuk penggunaan internal atau eksternal, dan menyediakan pertambangan batu bara dan konsultasi dan layanan rekayasa terkait produksi. Perusahaan memiliki konsesi pertambangan batu bara di beberapa area di Indonesia, termasuk Tanjung Enim, Peranap, Bantuas, dan Ombilin. Perusahaan ini juga bergerak dalam bidang produksi briket. Pabrik produksi briket terletak di Tanjung Enim, Indonesia, yang memproduksi briket berkarbonas.

Sebagai BUMN yang memiliki peran vital dalam memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional maka PT Bukit Asam, Tbk terus berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya antara lain dengan disiplin kerja dan menciptakan budaya kerja yang profesional. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009). Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Herwanto, 2022).

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian hasil kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam

bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara personal. Semakin memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya (Pratiwi, 2021).

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja (Pane, 2022).

Budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari (Robbins, 2016). Kualitas dari karakter budaya kerja inilah yang akan membentuk besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah anggota

organisasi untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi insani mereka untuk berkontribusi pada proses penciptaan kinerja organisasi (Enjeli, 2020).

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya budaya kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka Panjang (Enjeli, 2020).

Menurut (Robbins, 2016), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya kerja. Sekali terbentuk budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sukar bagi para manajer untuk mengubahnya. Bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri dan pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkannya.

Perusahaan yang gagal menyediakan budaya kerja dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena

merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan budaya kerja dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya budaya kerja dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri (Hafulyon, 2022).

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016)

Fenomena yang terjadi pada PT Bukit Asam, Tbk bahwa tingkat disiplin kerja dan budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor disiplin kerja yang masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan salah satunya masih ada yang datang terlambat.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Pirawati & Firman (2023); Moningkey (2022); Shi (2020); Ferriz-Valero (2020); Fitria, M., Badia, P., Marlina, W. (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan

hasil penelitian dari Muna (2022); Irawan & Kusjono (2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Kumarawati (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sinha & Singh (2023); Parry (2022); Shokef & Erez (2021); Cravens (2020); Jamshed & Majeed (2019) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Hafulyon (2022) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Nugroho (2022) menunjukkan budaya kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*). Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam, Tbk”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut: Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang didukung oleh disiplin kerja dan budaya kerja yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyani, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. *Journal of Management & Business*, Vol. 5 (2).
- Aluko. (2023). The Impact of Work Culture on Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria. *Journal of Economica Bussiness*.
- Ardilla, R. (2017). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Chan, K. L. (2022). Academic Discipline As A Moderating Variable Between Seating Location and Academic Performance: Implications for Teaching. *Higher Education Research & Development*, Vol. 41.
- Cravens, K. S. (2020). Workplace Culture Mediates Performance Appraisal Effectiveness and Employee Outcomes: A Study in a Retail Setting. *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 27.
- Dube, S., & Zhu, C. (2019). The Disciplinary Effect of Social Media: Evidence from Firms' Responses to Glassdoor Reviews. *Journal of Accounting Research*, Vol. 59.
- Enjeli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Sosial Dan Sains*.
- Ezirim, C. B. (2020). Work Culture and Performance: The Nigerian Experience. *International Journal of Business and Public Administration*, Vol. 7 (1).
- Ferriz-Valero, A. (2020). Gamification in Physical Education: Evaluation of Impact on Motivation and Academic Performance within Higher Education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 15.
- Fitria, Badia, Marlina, & Zunaidah. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk. *E-Journal Unib*.
- Hafulyon. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Herwanto. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 11.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Irawan, D., & Kusjono, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1 (3), 176–185.

- Isa, M. (2021). The Influence of Work Culture on Employees' Performance: Evidence From Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, Vol. 4 (2)(ISSN 2289-8298), 1–12.
- Jamshed, S., & Majeed, N. (2019). Relationship Between Work Culture and Team Performance Through Lens of Knowledge Sharing and Team Emotional Intelligence. *Journal of Knowledge Management*, ISSN: 1367-3270.
- Joiner, T. A. (2021). The Influence of National Culture and Work Culture Alignment on Job Stress and Performance: Evidence from Greece. *Journal of Managerial Psychology*, ISSN: 0268-3946.
- Khasifah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Kumarawati, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 (2), 63–75.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Liden, R. C. (2023). Servant Leadership and Work Culture: Influence on Individual and Unit Performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 57.
- Manley, K., & Sanders, K. (2021). Effective Workplace Culture: The Attributes, Enabling Factors and Consequences of a New Concept. *International Practice Development Journal*, Vol. 1 (2).
- Maretta, N. P. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPC Gapensi Buleleng. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Mearns, K. (2019). The Role of Work Culture in Determining Safety Performance: Challenges for The Global Oil and Gas Industry. *Safety Science Journal*, Vol. 47, 777–785.
- Merchant, K. A. (2023). Disciplinary Constraints on The Advancement of Knowledge: The Case of Organizational Incentive Systems. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 28, 251–286.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Salemba Empat.
- Moningkey, P. L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 10(ISSN 2303-1174), 926–934.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5 (2)(ISSN: 2599-3410).
- Ndraha, T. (2017). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

- Nugroho, S. H. B. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Pane, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kinerja karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, Vol. 4 (2).
- Parry, K. (2022). Leadership, Work Culture and Performance: The Case of The New Zealand Public Sector. *Journal of Change Management*, Vol. 3.
- Pirawati, & Firman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Takabonarate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cendekia Akademika Indonesia*, Vol. 2 (1).
- Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku organisasi. Jakarta: PT Indeks
- Robbins. (2016). *Management* (Edisi 12). Pearson Education Limited.
- Saad, G. Ben. (2023). The Impact of Work Culture on Job Performance: A Study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture. *Nordic Journal of African Studies*, Vol. 12.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Satato, Y. R. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, Voo. 1 (1), 1-7.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shi, L. (2020). Multi-Disciplinary Optimization Design of Axial-Flow Pump Impellers Based on the Approximation Model. *Journal of Energy*.
- Shokef, E., & Erez, M. (2021). Work Culture and Global Identity, As a Platform for a Shared Understanding in Multicultural Teams. *National Culture and Groups*, ISBN: 978-0-76231-362-4.
- Sinha, S., & Singh, A. K. (2023). Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sevtor Companies. *Journal of Acta Economica Pragensia*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.
- Simamora, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta; STIE. YKPN.
- Snyder, James C, 1989. Edisi Kedua. Perencanaan Kota.
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja erhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal*

of Reflection, Vol. 5 (3).

- Soss, J., & Fording, R. (2021). The Organization of Discipline: From Performance Management to Perversity and Punishment. *Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 21.*
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction, Dicipline and Performance Links in Private Education Institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management, ISSN: 1741-0401.*
- Yan, R. (2019). The Influence of Working Conditions on Principal Turnover in K-12 Public Schools. *Educational Administration Quarterly, Vol. 56, 89–122.*
- Yanti, L. P. K. (2022). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCP Sudirman. *Jurnal Emas, Vol. 3(ISSN: 2774-3020).*