

ASLI

NO. 14 / 5 2024

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk



Skripsi Oleh

VIRANDA OLYVIADIAZ TIFANI

01011382025192

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk

Disusun Oleh :


Nama : Viranda Olyviadiaz Tifani
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025192
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 26 April 2024



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 19890924219032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/.....2024.....
FAKULTAS EKONOMI . . . / 5.....

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk

Disusun Oleh :

Nama : Viranda Olyviadiaz Tifani
NIM : 01011382025192
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 07 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 07 Mei 2024

Pembimbing,

Penguji,




Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 19890924219032021



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 19860520202012201

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Viranda Olyviadiaz Tifani
NIM : 01011382025192
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:


Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra
Indonesia Tbk

Pembimbing :
Nama : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.
Tanggal Ujian : 07 Mei 2024

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 15 Mei 2024



Viranda Olyviadiaz Tifani

01011382025192

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat dukungan, bimbingan bantuan dan kemudahan dari berbagai pihak.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang



Viranda Olyviadiaz Tifani
NIM. 01011382025192

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Tiada tempat untuk memohon pertolongan dan perlindungan selain kepada Allah SWT.
2. Kedua Orang Tua, Saudara, beserta keluarga dari penulis yang telah memberikan doa, dukungan moril dan materil, motivasi, semangat, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama masa perkuliahan hingga penulisan penelitian skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, saran, solusi, serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
4. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang bersedia memberikan ilmu, saran, solusi, serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
5. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di jurusan Manajemen
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

7. Seluruh dosen yang telah mendidik dan mengajarkan banyak hal selama masa perkuliahan di Manajemen.
8. Seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu selama perkuliahan
9. Semua teman dan sahabat yang telah memberikan doa, dukungan, masukan, serta membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran serta koreksi dari semua pihak sangat diharapkan demi kemajuan ilmu pengetahuan. Penulis berharap, semoga dengan adanya proposal laporan tugas akhir ini akan memberi manfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi setiap pembaca.

Palembang, 15 Mei 2024



Viranda Olyviadiaz Tifani

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/2024
FAKULTAS EKONOMI 5

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk

Oleh: Viranda Olyviadiaz Tifani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 164 orang karyawan dengan menggunakan Teknik Cluster Random Sampling yang menghasilkan 62 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

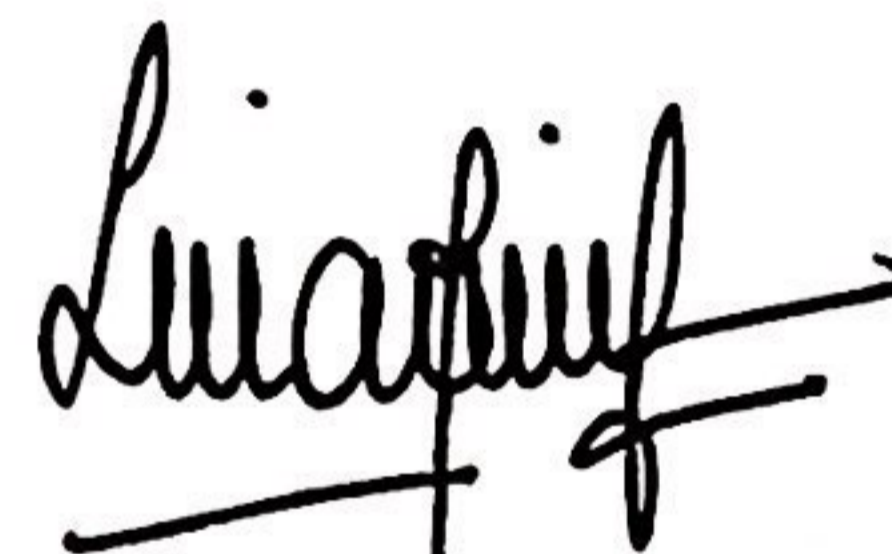
Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 19890924219032021



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

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/5/2024
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRACT

***EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT
PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk***

By: Viranda Olyviadiaz Tifani

This research aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT PP London Sumatra Indonesia Tbk. The population in this study was 164 employees using the Cluster Random Sampling Technique which produced 62 samples. The data used in this research are primary and secondary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The research results show that Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of PT PP London Sumatra Indonesia Tbk employees.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

Advisor

Head of Management Department



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 19890924219032021



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

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14 / 2024
FAKULTAS TEKNIK ISI 15

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Viranda Olyviadiaz Tifani

NIM : 01011382025192

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PP

London Sumatra Indonesia Tbk

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbingan Skripsi



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



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 19890924219032021

RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : Viranda Olyviadiaz Tifani
NIM : 01011382025192
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 26 Januari 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Kenanga II, Kota Lubuklinggau
Alamat E-mail : tifaniviranda@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 43 Lubuklinggau
- SMP : SMP Negeri 01 Lubuklinggau
- SMA : SMA Negeri 01 Lubuklinggau

Riwayat Organisasi

- Staf *Education* Komunitas Studi Pasar Modal (KSPM)
- Staf *Human Resources Management* Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2. Disiplin Kerja	11
a. Pengertian Disiplin Kerja	11
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	12
c. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	14
2.3. Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian kinerja karyawan	16
b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan	16

c. Penilaian Kinerja	19
d. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	19
2.4. Penelitian Terdahulu	21
2.5. Hubungan Antar Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	25
2.6. Kerangka Pemikiran.....	26
2.7. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.5.1 Populasi	30
3.5.2 Sampel.....	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	32
3.6.1.1 Uji Validitas	32
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Metode Suksesif Interval (MSI).....	33
3.8 Uji Statistik.....	34
3.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	34
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	35
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	35
3.9 Uji Hipotesis.....	36
3.9.1 Uji t (Parsial).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Profil PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.....	38
4.1.1 Gambaran Umum PT PP London Sumatra Indonesia Tbk	38
4.1.2 Visi, Misi, dan Nilai-Nilai PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.....	39
4.1.3. Struktur Organisasi PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.....	39
4.2. Analisis Data	40

4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Usia Karyawan	40
4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan.....	40
4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan.....	41
4.2.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan.....	42
4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan atau Unit.....	42
4.2.6 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja	43
4.2.7 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
4.3 Teknik Analisis Data.....	55
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian	55
4.3.1.1 Hasil Uji Validitas.....	55
4.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.4 Metode Suksesif Interval (MSI).....	58
4.5 Uji Statistik.....	59
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	60
4.6 Uji Hipotesis.....	61
4.6.1 Hasil Uji t (Parsial).....	61
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	62
4.8 Keterbatasan Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Produktivitas	3
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.....	5
Tabel 1.4 Data Sanksi Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Distribusi Divisi Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia	30
Tabel 3.2 Distribusi Sampel Responden	31
Tabel 3.3 Skala Likert.....	32
Tabel 3.4 Pedoman Interval Uji Reliabilitas	33
Tabel 3.5 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	40
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan.....	41
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan	41
Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan	42
Tabel 4.5 Profil Responden berdasarkan Bidang Pekerjaan atau Unit	42
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X).....	43
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X).....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.12 Koefisien Analisis Regresi Linier Sederhana	59
Tabel 4.13 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemeran vital dalam pergerakan progresif sebuah perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia. Aspek ini berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dalam tiap perusahaan. Parameter kualitas sumber daya manusia diukur berdasarkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan maupun sikap kerja tiap individu. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan (Firdaus & Hidayati, 2023). Karyawan menjadi tumpuan perusahaan dan kunci utama dalam meraih tujuan perusahaan. Guna memajukan dan meningkatkan daya saing perusahaan maka perlu memperhatikan kualitas kinerja karyawan. Optimalisasi kemampuan karyawan harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar sumber daya tersebut mencapai sasaran dengan memanfaatkan waktu, tenaga serta kemampuannya (Sihite, 2018). Hal ini tidaklah mudah dan memerlukan strategi yang tepat agar kinerja karyawan di sebuah perusahaan dapat mengalami peningkatan (Sari & Gundo, 2018).

Salah satu bagian penting dari kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan (Sazly, 2019). Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan target perusahaan (Goni et al., 2021). Kinerja karyawan dapat diukur melalui evaluasi kinerja.

Menurut Pangestu et al. (2022) Hasil evaluasi kinerja berkontribusi dalam perencanaan kebijakan perusahaan meliputi peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, dan pengambilan keputusan ketenagakerjaan. Hal ini juga diterapkan oleh PT PP London Sumatra Indonesia Tbk sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit, kakao, teh dan karet. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan dengan cara melihat persentase realisasi target pencapaian yang telah ditentukan (Respatiningsih, 2019). Fenomena pencapaian kinerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk ditabulasikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Periode Tahun 2022 dan Tahun 2023

Kriteria	2022		2023	
	Orang	(%)	Orang	(%)
Sangat Tinggi	129	79	135	82
Tinggi	20	12	24	15
Sedang	13	8	5	3
Rendah	2	1	-	-
Sangat Rendah	-	-	-	-
Total	164	100	164	100

Sumber : Data Internal Indonesia PP London Sumatra Indonesia Tbk, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama periode dua tahun yakni tahun 2022 dan tahun 2023. Pada kriteria sangat tinggi tahun 2022 berjumlah 129 orang karyawan sedangkan tahun 2023 mengalami peningkatan menjadi 135 orang karyawan. Kriteria tinggi juga mengalami peningkatan pada tahun 2023 menjadi 24 orang dibandingkan tahun 2022 yang berjumlah 20 orang. Sedangkan untuk kriteria sedang mengalami

penurunan pada tahun 2023. Kriteria sedang tahun 2022 berjumlah 13 orang sedangkan tahun 2023 berjumlah 5 orang. Kriteria rendah tahun 2022 berjumlah 2 orang. Tidak ada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja karyawan kriteria sangat rendah. Menurut Juniarti & Putri (2021) Pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh beragam faktor meliputi kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja. Penilaian kinerja diharapkan mampu menginisiasi terjadinya perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kerja seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan (Fitriana, 2022).

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Produktivitas PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Periode Tahun 2020 – 2023

No.	Jenis kegiatan	Uom (Unit of Measure)	Target/Tahun				Realisasi			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1	Produksi	Ton	29.379	24.864	30.940	20.824	31.319	25.372	29.257	21.864
		%	100	100	100	100	107	102	95	105

Sumber : Data Internal PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, 2023

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadinya tren data naik turun. Pada tahun 2020, 2021, dan 2023 perusahaan berhasil melebihi target yang ditentukan. Masing-masing kenaikan persentase 7%, 2%, dan 5% di setiap tahunnya. Namun, pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 5% dari target yang telah ditentukan perusahaan yaitu 100% sehingga nilai realisasinya hanya 95%. Berbanding terbalik dengan nilai persentase pada tahun 2020 yang memiliki nilai persentase realisasi kinerja tertinggi yaitu 107%. Menurut Fitriana (2022) peningkatan dan penurunan produktivitas dipengaruhi oleh motivasi kerja, etos kerja, keterampilan, pendidikan

dan disiplin kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi diduga bahwa pada tahun 2022 adanya indikasi perusahaan tidak menjalankan kebijakan terkait disiplin kerja dengan baik.

Pengukuran kualitas kinerja karyawan dapat diukur melalui sikap disiplin tiap individu (Sazly, 2019). Menurut Aulia & Trianasari (2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memberikan signifikansi secara positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Putri & Onsardi (2019) Seorang karyawan dengan sikap disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik. Sikap disiplin diinterpretasikan melalui ketepatan dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan standar operasional. Setiap karyawan diharuskan memiliki kesadaran pada internal masing-masing untuk bersikap disiplin terhadap tiap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Fikri (2020) disiplin kerja merupakan indikator yang mendukung dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dikarenakan disiplin kerja merupakan perwujudan sikap kepatuhan tiap karyawan atas regulasi dan peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Menurut Rosmadi (2018) adanya karyawan dengan disiplin kerja yang maksimal, maka akan membawa dampak positif dalam produktivitas hasil perusahaan dan karyawan. Disiplin kerja bagi seorang karyawan menjadi faktor penting dan berkorelasi dengan kualitas pekerjaan di sebuah perusahaan. Sikap disiplin yang rendah akan berdampak pada kondisi perusahaan yang akan dipicu oleh kesulitan dalam optimalisasi pencapaian target (Akob et al., 2021)

Permasalahan terkait dengan kedisiplinan ditemukan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk yang didasarkan pada tingkat absensi dan kebijakan sanksi

yang berlaku yang disajikan pada tabulasi Tabel 3. Penemuan fenomena adanya karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan fingerprint absensi pada saat masuk dan pulang kerja.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Periode Tahun 2022 dan Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Tanpa Keterangan (Orang)	
			2022	2023
1.	Januari	164 Karyawan	3	5
2.	Februari	164 Karyawan	2	7
3.	Maret	164 Karyawan	5	5
4.	April	164 Karyawan	4	5
5.	Mei	164 Karyawan	6	5
6.	Juni	164 Karyawan	4	5
7.	Juli	164 Karyawan	7	6
8.	Agustus	164 Karyawan	2	5
9.	September	164 Karyawan	8	4
10.	Oktober	164 Karyawan	2	1
11.	November	164 Karyawan	5	1
12.	Desember	164 Karyawan	5	2

Sumber : Data Internal PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, 2023

Pada Tabel 1.3 di atas terlihat pada tren data dari Januari 2022 hingga Desember 2023 yang naik turun. Hasil rekapitulasi data ketidakhadiran tanpa keterangan selama periode dua tahun terdapat sedikit mengalami penurunan. Pada tahun 2022 total ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 53, namun pada tahun 2023 total ketidakhadiran tanpa keterangan berjumlah 51. ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi pada tahun 2022 terjadi pada bulan September, sedangkan pada tahun 2023 ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan Februari. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait kedisiplinan karyawan di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk di tahun 2022.

Menurut penelitian Diana (2019) ketidakhadiran dapat dilatarbelakangi oleh beban kerja yang berlebih sehingga dapat memicu kelelahan secara fisik maupun mental.

Pemberian sanksi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Syahputra & Saragih (2023) yang menyatakan bahwa setiap pemberian sanksi akan berdampak pada kinerja karyawan terutama upaya dalam perbaikan tingkah laku individu agar tidak melakukan kesalahan yang sama secara berulang. Pemberian sanksi diharapkan mampu menanggulangi masalah kedisiplinan yang terjadi pada suatu perusahaan. Fenomena pemberian sanksi pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk ditabulasikan pada Tabel 1.4. Data yang diperoleh mengindikasikan masih ditemukan sejumlah karyawan yang diberi sanksi dalam satu tahun terakhir, baik berupa pemberian surat peringatan satu hingga tiga, pengunduran diri hingga pemutusan hubungan kerja. Hal ini didasarkan pada tingkat pelanggaran yang diklasifikasikan menjadi pelanggaran ringan, sedang, dan berat. Pelanggaran ringan memperoleh sanksi berupa teguran tertulis atau lisan, pelanggaran sedang memperoleh sanksi surat peringatan, dan pelanggaran berat memperoleh sanksi mengundurkan diri dan pemutusan kontrak kerja.

Tabel 1.4 Data Sanksi Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Periode Tahun 2022

No.	Bulan	Pelanggaran Ringan (Orang)	Pelanggaran Sedang (Orang)	Pelanggaran Berat (Orang)
1.	Januari	-	-	-
2.	Februari	-	-	-
3.	Maret	-	-	-
4.	April	-	-	-
5.	Mei	5	1	1
6.	Juni	-	-	-

No.	Bulan	Pelanggaran Ringan (Orang)	Pelanggaran Sedang (Orang)	Pelanggaran Berat (Orang)
7.	Juli	-	-	-
8.	Agustus	3	2	-
9.	September	9	6	3
10.	Oktober	2	-	-
11.	November	4	2	-
12.	Desember	3	-	-
Total		26	11	4

Sumber : Data Internal PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Tahun 2023

Dapat dilihat pada Tabel 1.4 bahwasannya masih ada karyawan yang mendapatkan sanksi pelanggaran kerja dalam periode satu tahun terakhir. Sanksi terbanyak yang diberikan berupa sanksi pemberian teguran pada 26 karyawan yang melakukan pelanggaran ringan dalam jangka waktu satu tahun terakhir. Karyawan yang melakukan pelanggaran sedang sebanyak 11 karyawan dan karyawan yang melakukan pelanggaran berat dalam jangka waktu satu tahun terakhir sebanyak 4 karyawan. Pelanggaran ringan diberikan sanksi teguran baik secara lisan maupun tertulis, pelanggaran sedang diberikan sanksi berupa surat peringatan sedangkan pelanggaran berat diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja.

Menurut Sari & Gundo (2017) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 54,9% dari variabel disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di primkoper “Manunggal”. Menurut penelitian Rosmadi (2018), Faktor pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 76,5%. Menurut penelitian Iptian dkk. (2020) menyatakan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 34,4%.

Berdasarkan pemaparan data lapangan yang ditabulasikan pada Tabel 1.1 hingga Tabel 1.4 masih terdapat fenomena mengenai disiplin kerja seperti absensi karyawan, sanksi pelanggaran karyawan maupun kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan terhadap keberhasilan suatu perusahaan dan potensi besar disiplin kerja sebagai salah satu komponen kinerja, maka penelitian ini dirasa sangat penting untuk dilakukan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan contoh konkret mengenai dampak aturan formal terhadap kinerja karyawan, serta memberikan saran bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ditelaah diuraikan, maka penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat menjadi sumbangsih terhadap keilmuan khususnya bidang kajian variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil Temuan penelitian ini akan digunakan sebagai masukan, kontribusi, atau saran yang membangun bagi pihak manajemen PT PP London Sumatra Indonesia Tbk khususnya dalam hal mengambil kebijakan terkait disiplin kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Ajzen, I. 1991. *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 235–248.
- Akram, M. 2010. *Time Habit Kebiasaan Efektif Mengelola Waktu*. Yogyakarta. Pustaka Marwa.
- Amalia, A., & Novie, M. . (2023). Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23.
- Ansar, T. (2022). Pelaksanaan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(3), 119–132.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa’N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2), 16–21.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.

- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Dr. Kasmir, S.E., M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (studi pada pt. Bprs bumi rinjani kepanjen). Brawijaya University.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 133–141..
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137)
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).

- Fikri, R. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. Universitas Bangka Belitung.
- Firdaus, M. A., Marlina, A., & Muawwanah. (2022). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 112–115.
- Gaffar, J. M. Program Sosialisasi untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang MNP.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis Multivariate dengan Ibm SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2)
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.

- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. CV Pena Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (Jehss)*. 1(3): 127-131.
- Lawere, V., Pangemanan, S., & Kairupan, J. (2019). Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Jurnal Eksekutif*, 3(3). Retrieved from
- Maizar, Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Science (Ijamesc)*, 1(4), 291–303.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(2).
- Nurfadllika, S. M., & Adinata, U. W. S. (2023). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance: Study at a Government Agency in West Java Province. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 17(1), 76-83
- NST, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Influence of Work Discipline and Supervision to Increasing Employee Productivity in PT. Citra Robin Sarana Medan.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653–660.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 343.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *AGORA*, 7(1).
- Putra, I. K. T. E. . (2020). Determinan Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 34(1), 72–87.
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1–43.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing (Irm)*, 8(6), 67–71.
- Respatiningsih, H. (2019). Manajemen Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Ukm). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 48–65.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).
- Rivai et al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Edition).
- Rongga. (2001). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan praktik*. Penerbit Salemba.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama. *Jbmi (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(3), 205–216.
- Sabban, Y. A., & Masyadi. (2020). Effect of Work Discipline, Leadership Style and Training on Employee Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis (Jmb)*, 10(2), 27–35.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dutaraya Sejati. *Jurnal Ilmiah Warta Darmawangsa*, 15(3), 358–370.
- Sari, R. P., & Gundo, E. S. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecodunamika*, 1(1).
- Sazly, S., & Winna, W. (2019a). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83.
- Setyawati, N. W., Aryawani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3(3), 405-412
- Sihite, M. (2018). Strategi Membangun Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing Tinggi. *Seminar Nasional Royal*, 407–412.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sopiah, & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 3(1), 81–92.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syahputra, W., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli Bagian Seksi RIB. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Management*, 2(2), 36–54.
- Triana, A., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). Brawijaya University.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol*, 62.
- Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. *Dinamika Lubsindo Utama Medan*. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (Sainteks)* (Vol. 1, No. 1).
- Vallenia, K., Atikah, A., & Nur Azijah, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen (Jem)*, 6(2), 39-49.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213

- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Zebua, I. K., Toruan, J. E. L., Pasaribu, D. N., & Tanjung, M. A. (2021). Kompensasi, Motivasi dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 254-262.