

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. PELANGI MAS KHATULISTIWA

PADA BAGIAN PRODUKSI



Skripsi Oleh:

Rudi Salam

01011381621252

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PELANGI MAS KHATULISTIWA PADA BAGIAN PRODUKSI**

Nama : Rudi Salam
NIM : 01011381621252
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan : Dosen Pembimbing
Ketua:

13 Desember 2019 Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Tanggal Persetujuan : Anggota:

16 Desember 2019 Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELANGI MAS KHATULISTIWA PADA BAGIAN PRODUKSI

Disusun oleh :

Nama : Rudi Salam
NIM : 01011381621252
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 10 Januari 2020

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Rudi Salam
NIM : 01011381621252
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses-nya*, dan kami setuju untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 10 Januari 2020

Pembimbing Sripsi

Ketua

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah , M.M
NIP. 195607011985031003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Rudi Salam
NIM : 01011381621252
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PELANGI MAS KHATULISTIWA PADA BAGIAN PRODUKSI**

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah , M.M
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian : 10 Januari 2020

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

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

Palembang, 10 Januari 2020

Pembuat pernyataan



01011381621252

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan berhenti bermimpi, semua bisa dicapai”

Rudi Salam

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

◆ *Ayahanda Indra Safri dan Ibunda Endang*

Erna Juwita

◆ *Saudariku, Syanas Thalia Juwita*

◆ *Saudaraku, Gusti Randa Safri*

◆ *Teman seperjuangan, Arif , Firza ,
Halima, Wenty dan Delia*

◆ *Teman-teman Manajemen 2016 Fakultas
Ekonomi Universitas Sriwijaya*

◆ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi”**, Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan guna menyempurnakan skripsi ini.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Indra Safri dan Ibunda Endang Erna Juwita, terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, motivasi dan nasehat, serta pengorbanan tak terkira, yang tak hentinya diberikan demi kesuksesan dan kebahagiaanku selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Taufik Marwa, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M.,M.B.A, selaku Pengelola Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
7. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik
8. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah , M.M dan Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran terbaik dan kritik membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Afriyadi Cahyadi , S.E , M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran terbaik dan kritik membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama ini.
11. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi, terima kasih atas bantuannya selama ini.
12. Saudaraku Gusti Randa Safri dan Syanas Thalia Juwita tercinta , terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, dan doanya yang tak terhingga selama ini.
13. Keluarga besar Manajemen 2016 yang telah memberikan banyak cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan.
14. Sahabat-sahabat baikku selama perkuliahan, Arif, Basyar, Hamid, Wenty, Firza, Delia dan Halima terima kasih atas segala keceriaan, kebersamaan, doa, dukungan, bantuan, motivasi dan semangat tulus yang kalian berikan selama ini.

15. Sahabat-sahabatku Jandrel, Celvin, Amy, Lesi, Sela terima kasih atas kebersamaan kita, segala doa, dukungan, keceriaan, canda tawa, dan bantuan tak terkira yang telah tulus kalian berikan selama ini.
16. Seluruh Karyawam PT. Pelangi Mas Khatulistiwa terutama Bapak Agustinus P. Simanjuntak yang telah membantu penulis mendapatkan data untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki
17. Semua pihak yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Aamiin Yaa Rabbal'aalamiin.

Palembang, 10 Januari 2020



Penulis

(Rudi Salam)

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELANGI MAS KHATULISTIWA PADA BAGIAN PRODUKSI

Oleh :

Rudi Salam

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi sebanyak 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 tingkatan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi. Koefisien determinasi sebesar 0,731 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,1% sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PELANGI MAS KHATULISTIWA AT PRODUCTION DEPARTMENT

By:

Rudi Salam, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

The research aimed to see the influence of work discipline toward employee performance PT. Pelangi Mas Khatulistiwa at production department. The respondents used were the entire employees PT. Pelangi Mas Khatulistiwa at production department of 52 people. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique. The instrument used in this study is a questionnaire containing the items of question by using a 5 level Likert scale which has qualified validity and reliability. The data analysis technique used in this study is simple regression. From the test result note that work discipline variables significantly and positive affect the performance of employee PT. Pelangi Mas Khatulistiwa at production department. Coefficient of determination equal to 0,731 which mean that variable work discipline affect employee performance by 73,1% while the rest 26,9% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords : work discipline, employee performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rudi Salam

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Midar, 05 Januari 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Desa Midar Rt. 01, Kecamatan Gelumbang, Kabupaten
Muara Enim, Sumatera Selatan

Alamat E-Mail : rudisalam727@gmail.com

Telpon : 085380270688

Pendidikan Formal :

SD : SD Negeri 13 Gelumbang (Lulus 2010)

SMP : SMP Negeri 2 Gelumbang (Lulus 2013)

SMA : SMA Negeri 1 Gelumbang (Lulus 2016)

DAFTAR ISI

HALAMAN

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
a. Manfaat Teoritis	13
b. Manfaat Praktis.....	13
BABA II	14
2.1 Disiplin Kerja.....	14
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.2 Pendekatan Disiplin Kerja.....	16
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	17
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.5 Macam-macam disiplin kerja.....	21
2.1.6 Sanksi Pelanggaran Kerja	22
2.2 Kinerja Karyawan	23
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.2.2 Faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan	24

HALAMAN

2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	27
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
2.2.5 Indikator Kinerja	29
2.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	30
2.4 Penelitian terdahulu	31
2.5 Kerangka Pemikiran.....	33
2.6 Hipotesis Penelitian	34
BAB III.....	35
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	35
3.2 Rancangan Penelitian.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.3.1 Jenis Data	36
3.3.2 Sumber Data.....	36
3.4.1 Kuesioner	37
3.4.2 Wawancara.....	37
3.5 Populasi dan Sampel	37
3.5.1 Populasi	37
3.5.2 Sampel.....	38
3.6 Pengukuran Variabel.....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1 Uji Instrument	38
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas.....	39
3.7.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	40
3.7.3 Koefisien Korelasi r	41
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.8 Pengujian Hipotesis	41
3.8.1 Uji t.....	41
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	42
BAB IV	45
4.1 Profil Umum	45

HALAMAN

4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	45
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pelangi Mas Khatulistiwa	46
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pelangi Mas Khatulistiwa	47
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Gambaran Umum Responden	47
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	49
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Variabel X).....	52
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)	61
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	70
4.3.1 Uji Validitas	70
4.3.1 Uji Reliabilitas	72
4.4 Hasil Uji Statistik.....	72
4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	72
4.4.3 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	74
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V	79
KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSATAKA	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi Bulan Januari sampai Dengan Agustus Tahun 2019.....	4
Tabel 1.2	Data Pelanggaran Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi Pada Bulan Januari Sampai Dengan Bulan Agustus 2019	6
Tabel 1.3	Data Rekapitulasi <i>Punishment</i> Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi Bulan Januari Sampai Dengan Agustus Tahun 2019	7
Tabel 1.4	Data Gaji Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi	8
Tabel 1.5	Data Produksi Per <i>Team</i> PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Tahun Bulan Januari Sampai Dengan Agustus 2019	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Skor Jawaban Respon Responden	38
Tabel 3.2	Operasional Variabel	44
Tabel 4.1	Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Karakteristik responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.6	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda selalu datang tepat waktu ke perusahaan	52
Tabel 4.7	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda setuju bahwa dengan pernyataan bahwa absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	53
Tabel 4.8	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda bekerja selalu mengenakan pakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan	54
Tabel 4.9	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda bersedia diberi sanksi apabila melanggar peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	55
Tabel 4.10	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya	56
Tabel 4.11	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan kepada anda, sehingga apabila ada kesalahan anda siap meanggung resikonya	57
Tabel 4.12	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda berhati-hati ketika menggunakan peralatan pabrik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	57
Tabel 4.13	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda selalu menjalankan	

HALAMAN

pekerjaan anda dengan teliti sehingga dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.....	58
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda bekerja sesuai dengan etika kerja yang berlaku diperusahaan.....	59
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Anda bersikap sopan dengan semua rekan kerja anda, baik atasan maupun bawahan.....	60
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur kerja serta mematuhi aturan lisan maupun aturan tertulis yang berlaku.....	61
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti.....	62
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan memunuhi target.....	63
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawna ini cenderung langsung menyelesaikan pekerjaan yang diberikan bukan menunda atau menumpuk pekerjaan.....	64
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini mampu menyelesaikan tugas dengan cepat.....	65
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan atasan.....	66
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini selalu hadir di perusahaan pada saat jam kerja.....	67
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini tidak terlambat datang ke perusahaan.....	67
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini bersedia membantu rekan kerja mengenai pekerjaan yang tidak dimengerti.....	68
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan: Karyawan ini bersedia bekerja secara tim untuk menunjang hasil pekerjaan yang diberikan.....	69
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	70
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.28 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	73
Tabel 4.29 Hasil Analisis Uji t.....	74
Tabel 4.30 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	75
Tabel 4.31 Besar Hubungan Dan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi.....	75

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri di Indonesia saat ini mulai berkembang dengan pesat, terbukti dengan munculnya perusahaan-perusahaan mulai dari skala kecil hingga besar. Hal serupa turut terjadi pada industri kayu mulai dari industri kilang gergaji (*sawmill*), industri papan laminasi (*laminating board*), industri cetak kayu (*moulding*), dan industri pengelolaan kayu lapis (*plywood*). Dengan berkembangnya industri kayu itu artinya persaingan dalam industri kayu juga akan semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik guna memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan bisa menghadapi persaingan yang ketat saat ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena itu keberhasilan suatu perusahaan dalam dunia persaingan industri sangat ditentukan oleh unsur manusianya itu sendiri.

Perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk mencapai tingkat kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Unsur sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan elemen yang terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tanpa

adanya sumber daya manusia yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri menjadi tolak ukur dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar dan menjadi salah satu dasar perusahaan untuk ikut bersaing dalam dunia industri. Kinerja juga merupakan hal yang penting karena merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dimana hal tersebut berhubungan dengan kepentingan perusahaan agar memperoleh kinerja yang maksimum dari para karyawannya agar perusahaan dapat lebih mudah mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Disamping itu, ada satu hal penting lainnya yang harus diperhatikan perusahaan dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni disiplin kerja.

Disiplin dalam pekerjaan menitik beratkan kepada karyawan untuk dapat mematuhi aturan, standar kerja, serta mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Harlie (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, oleh karena itu dalam setiap perusahaan perlu ditegaskan disiplin kerja terhadap karyawannya. Dengan disiplin yang tinggi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Disiplin yang tinggi dimulai dari diri masing-masing karyawan dan dikembangkan melalui pembiasaan yang baik oleh perusahaan. Pada akhirnya pembiasaan ini akan mewujudkan sikap dan perilaku pribadi yang pada akhirnya akan menciptakan karyawan-karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Kedisiplinan harus ditekankan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan dari kedisiplinan karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya dukungan kedisiplinan yang baik bagi setiap individu karyawan akan mempengaruhi kinerja yang ada di dalam perusahaan yang nantinya memiliki dampak baik bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini tentunya juga berlaku pada PT. Pelangi Mas Khatulistiwa.

PT. Pelangi Mas Khaulistiwa adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu yang menghasilkan produk berupa *liminating board*, E2E dan S4S. Yang beralamatkan di Jl. Palembang – Prabumulih Km. 43, Dusun 3, Desa Lorok, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Iir, Provinsi Sumatera Selatan. Waktu kerja dimulai dari jam 08:00 dan pulang jam 17:00. Dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12:00 sampai dengan jam 13:00. Saat ini PT. Pelangi Mas Khatulistiwa memiliki 66 orang karyawan yang dibagi ke dalam bidang atau bagian pekerjaan masing-masing seperti bagian SDM, bagian keuangan, bagian produksi, bagian pemasaran, bagian administrasi dan bagian keamanan.

Terdapat permasalahan mengenai disiplin karyawan pada PT. Pelangi Mas Khatulistiwa terutama pada bagian produksi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Agustinus .P Simanjuntak selaku *Human Resourch General Affair* mengatakan bahwa kurangnya kedisiplinan yang terjadi dapat dilihat antara lain dari beberapa karyawan yang sering datang terlambat, ketidakhadiran karyawan, serta sejumlah karyawan yang tidak mengikuti instruksi kerja yang diberikan sebelum pekerjaan dimulai. Selain itu, tindakan tidak disiplin yang sering terjadi adalah pelanggaran peraturan dan standar kerja, seperti menggunakan handphone saat bekerja,

menggunakan jilbab yang berlebihan bagi wanita, tidak menggunakan sarung tangan saat bekerja, merokok di area yang dilarang merokok, mengobrol pada saat jam kerja, dan karyawan yang mengabaikan standar operasional. Selain dari pelanggaran terhadap peraturan kerja, ketidakdisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja, adanya beberapa karyawan tidak jujur dalam bekerja dan kurangnya sopan santun sesama rekan kerja. Kurangnya kedisiplinan karyawan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seperti, jika ada karyawan yang tidak masuk kerja maka akan terjadi ketimpangan dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan yang lainnya.

Berikut ini dapat dilihat data kehadiran dan keterlambatan karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi. Data yang disajikan adalah data Absensi dan keterlambatan karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi tahun 2019.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi
Bulan Januari Sampai Dengan Bulan Agustus Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja Efektif (Hari)	Tidak Hadir Perbulan (Orang)	Telat Hadir Perbulan (Orang)
1	Januari	52	26	9	78
2	Februari	52	24	12	97
3	Maret	52	26	16	96
4	April	52	26	17	82
5	Mei	52	26	14	93
6	Juni	52	20	20	117
7	Juli	52	28	18	98
8	Agustus	52	26	19	112

Sumber : PT. Pelangi Mas Khatulistiwa/SDM & GA/2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat data absensi karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi, pada bulan Februari ada sebanyak 12 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan April jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan meningkat menjadi 17 karyawan dan pada bulan Juni sebanyak 20 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dimana pada bulan Juni ini tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi.

Selain ketidakhadiran karyawan tindakan tidak disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi adalah datang terlambat ke perusahaan. Adapun data karyawan yang telat hadir dapat dilihat dari tabel 1.1. Pada bulan Januari jumlah pelanggaran karyawan yang datang terlambat sebanyak 78. Sedangkan, pada bulan Juni terjadi sebanyak 117 kali karyawan datang terlambat, dimana pada bulan ini merupakan tingkat pelanggaran keterlambatan terbanyak. Jika di bagi rata dari seluruh total pelanggaran keterlambatan maka rata-rata dalam satu bulan terjadi 97 kali pelanggaran keterlambatan. Itu artinya dalam sehari terdapat 4 sampai dengan 5 karyawan yang melakukan pelanggaran keterlambatan. Adapun beberapa alasan yang diberikan oleh para karyawan yang datang terlambat antara lain adalah cuaca, bangun kesiangan, masalah atau kendala yang timbul pada saat perjalanan menuju ke perusahaan, dan juga jarak tempuh dari rumah ke perusahaan yang cukup jauh.

Tindakan-tindakan tidak disiplin karyawan ini akan menyebabkan ketimpangan dalam kegiatan produksi di perusahaan, karena jika ada karyawan yang tidak hadir atau telat hadir maka akan menyebabkan posisi kerja yang ditinggalkannya tersebut harus dilakukan oleh karyawan lain yang belum tentu terbiasa dengan posisi yang harus dilakukannya sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari hasil kerjanya. Selain

masalah kehadiran dan keterlambatan permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan PT.

Pelangi Mas Khatulistiwa yang lain dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Daftar Pelanggaran Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi Pada Bulan Januari Sampai Dengan Bulan Agustus 2019

Daftar Pelanggaran	Jumlah Karyawan Yang Melanggar
Merokok pada saat jam kerja	47
Menggunakan handphone ketika bekerja	28
Mengendarai forklift tidak pada jalurnya	9
Menggunakan alat pemotong kayu tidak sesuai dengan standar operasional	14

Sumber :PT. Pelangi Mas Khatulistiwa/SDM & GA/2019

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran yang paling sering dilakukan oleh karyawan yaitu merokok pada saat jam kerja, dan menggunakan *handphone* ketika sedang bekerja. Selain itu pelanggaran yang sering dilakukan karyawan adalah menggunakan alat pemotong kayu tidak sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan, pelanggaran ini apabila terus menerus dilakukan maka akan menyebabkan kerusakan pada alat pemotong kayu tersebut.

Untuk menindak tindakan-tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawannya PT. Pelangi Mas Khatulistiwa memberikan sanksi atau *punishment* kepada para karyawan yang melanggar. *Punishment* yang diberikan diantaranya adalah CnC (*Coaching and Counselling*), pemberian SP-01, SP-02, SP-03 dan sanksi terparah yang diberikan adalah berupa pemberhentian karyawan atau PHK.

Karyawan yang diberikan sanksi berupa CnC (*Coaching and Counselling*) adalah mereka yang melakukan pelanggaran-pelanggaran administratif atau pelanggaran-pelanggaran yang bersifat ringan. Sedangkan karyawan yang diberikan SP-01 biasanya adalah karyawan-karyawan yang sebelumnya sudah diberikan sanksi berupa CnC (*Coaching and Counselling*) namun masih melakukan tindakan tidak disiplin. Sama halnya dengan karyawan yang diberikan SP-02 atau SP-03 adalah mereka yang sebelumnya sudah diberikan sanksi atau *punishment* sebelumnya. Dan PHK (Pemutusan hubungan kerja) biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran berat. Berikut adalah data dari *punishment* yang telah diberikan kepada karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi.

Tabel 1.3

Data Rekapitulasi *Punishment* PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi Bulan Januari Sampai Dengan Bulan Agustus Tahun 2019

No	Bulan	<i>Punishment</i>					Total
		CnC	SP-01	SP-02	SP-03	PHK	
1	Januari	8	1	0	0	1	10
2	Februari	10	3	0	0	0	13
3	Maret	9	0	2	0	0	11
4	April	11	2	1	0	1	15
5	Mei	7	0	0	1	0	8
6	Juni	13	3	1	0	0	17
7	Juli	10	2	1	1	0	14
8	Agustus	12	1	2	0	0	15

Sumber : PT. Pelangi Mas Khatulistiwa/SDM & GA/2019

Keterangan :

CnC : *Coaching and Counseling*

SP-01 : Surat Peringatan Satu

SP-0 : Surat Peringatan Dua

SP-03 : Surat Peringatan Tiga

PHK : Pemutusan Hubungan Kerja

Pada tabel 1.3 dapat dilihat jumlah dan jenis *punishment* apa saja yang di berikan oleh PT. Pelangi Mas Khatulistiwa terhadap karyawan pada bagian produksi yang melakukan pelanggaran aturan kerja. Pada bulan Maret terdapat 13 karyawan yang mendapatkan *punishment* terhadap tindakan-tindakan tidak disiplin yang mereka lakukan. Dan pada bulan April ada 15 orang yang diberikan *punishment* baik berupa pemberian CnC (*Coaching and Counselling*), SP-01 hingga PHK.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan antara lain adalah balas jasa atau gaji yang diperoleh oleh karyawan. Masing-masing karyawan memiliki tingkat gaji yang berbeda yang ditetapkan oleh perusahaan, data gaji karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4

Data Gaji Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi

Gaji Bulanan (Rp)	Jumlah Karyawan
< 2.500.000	16
2.500.000 – 3.500.000	34
> 3.500.000	2
Total	52

Sumber : PT. Pelangi Mas Khatulistiwa/SDM&GA

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa sebanyak 16 karyawan menerima gaji kurang dari Rp. 2.500.000 , 34 karyawan memiliki gaji sebesar Rp. 2.500.000 sampai dengan Rp. 3.500.000 dan sebanyak 2 karyawan memiliki gaji lebih dari Rp. 3.500.000. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang memiliki gaji yang masih di bawah upah minimum provinsi yang sebesar Rp. 2.805.994, hal ini bisa mejadi masalah sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin kerja karyawan.

Menurut Bapak Agustinus P. Simanjuntk *Human Resourch General Affair* PT. Pelangi Mas Khatulistiwa masih ada ketidakstabilan dari capaian hasil produksi perbulannya, hal ini dikarenakan selain ketidak disiplin karyawan juga dikarenakan adanya gangguan teknis seperti pemadaman listrik dan bahan baku yang terlambat datang. Untuk lebih jelasnya pencapaian hasil produksi dari PT. Pelangi Mas Khatulistiwa dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut :

Tabel 1.5

Data Produksi Per *Team* Kerja PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Tahun 2019

Bulan	<i>Team</i>	Target (M³)	Realisai (M³)	Keterangan
Januari	<i>Team S4S</i>	80	85,4591	Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	80	89,1451	Tercapai
	<i>Team E2E</i>	160	180,1459	Tercapai
Februari	<i>Team S4S</i>	80	80,2418	Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	80	81,4152	Tercapai
	<i>Team E2E</i>	160	160,4589	Tercapai
Maret	<i>Team S4S</i>	100	95,1487	Tidak Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	100	94,1645	Tidak Tercapai
	<i>Team E2E</i>	200	171,1546	Tidak Tercapai
April	<i>Team S4S</i>	80	95,1542	Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	80	84,9845	Tercapai
	<i>Team E2E</i>	200	220,1145	Tercapai
Mei	<i>Team S4S</i>	80	75,1451	Tidak Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	80	78,2112	Tidak Tercapai
	<i>Team E2E</i>	200	201,1658	Tercapai
Juni	<i>Team S4S</i>	80	75,1984	Tidak Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	80	80,1675	Tercapai
	<i>Team E2E</i>	160	125,9546	Tidak Tercapai
Juli	<i>Team S4S</i>	80	74,8894	Tidak Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	80	81,4598	Tercapai
	<i>Team E2E</i>	160	126,8749	Tidak Tercapai
Agustus	<i>Team S4S</i>	80	70,1945	Tidak Tercapai
	<i>Team Laminating Board</i>	80	73,9856	Tidak Tercapai
	<i>Team E2E</i>	160	133,5426	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Pelangi Mas Khatulistiwa/Bagian Produksi/2019

Berdasarkan tabel 1.5 dapat terlihat bahwa adanya hasil produksi yang tidak mencapai target produksi yang telah ditentukan. Pada bulan Januari ketiga *team* mampu mencapai target produksi yang telah ditentukan, *team laminating board* berhasil memproduksi sebesar 89,2452 M³, *team S4S* berhasil memproduksi sebesar 107,492 M³ dan *team E2E* memproduksi sebesar 95,1487M³. Pada bulan Mei *team E2E* mampu memproduksi sebesar 201,1658 M³ dari target produksi sebesar 200 M³, *team S4S* hanya

mampu memproduksi sebesar 74,1451 M³ dari target produksi sebesar 80 M³ dan *team laminating board* hanya mampu memproduksi 78,212 M³ dari target produksi sebesar 80 M³.

Pada bulan Juli *team S4S* tidak mampu memenuhi target produksi sebesar 80 M³ dan hanya mampu memproduksi sebesar 75,1451 M³, *team E2E* hanya memproduksi sebesar 126,8749 M³ dan tidak dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar 160 M³ sedangkan *team laminating board* berhasil memenuhi target produksi dengan jumlah produksi sebesar 81,4598 M³. Sedangkan pada bulan Agustus masing-masing *team* tidak ada yang mampu mencapai target produksi dimana *team S4S* hanya mampu memproduksi 70,1945 M³, *team laminating board* mampu memproduksi sebesar 73,9856 dan *team E2E* mampu memproduksi sebesar 133,5426 M³.

Dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Astutik (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Astdi dan Putri (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anjelika dkk (2018) dan penelitian dari Deni (2018) yang juga menyatakan bahawa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ananta dan Sesilya (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hamdani dan Rina (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut terdapat

perbedaan pada indikator yang digunakan dalam mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari keenam jurnal dalam penelitian terdahulu terdapat tiga jurnal yang menggunakan indikator disiplin kerja dari Rivai dalam mengukur disiplin kerja, dan jurnal yang lain masing-masing menggunakan indikator disiplin kerja dari Hasibuan, Sinungan dan dari Simamora. Sedangkan untuk mengukur variabel (Y) yaitu kinerja karyawan masing-masing jurnal menggunakan indikator yang berbeda-beda yaitu indikator kinerja dari Mathis dan Jackson, Mangkunegara, Surya Darma, Fuad Mas'ud, Prawiresentono dan indikator kinerja dari Hasibuan.

Dari hasil penelitian terdahulu masih terdapat ketidak konsistenan yang menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan penggunaan indikator-indikator yang berbeda dalam mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan didukung dengan permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa Pada Bagian Produksi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelangi Mas Khatulistiwa pada bagian produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi bagi PT. Pelangi Mas Khatulistiwa dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk masa yang akan datang khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSATAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Hamdani, & Kasni, R. Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Riset Sains, Vol. 5*(No.1).
- Harlie, M. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. 10,*
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardi Astutik (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2.*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2012). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, Wayne (2010),”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Muhammad Deni. (2017). Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 15*(No. 4).

- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*
- Rima Alhalimah Hajrina, I. M. dan M. W. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. *Jurnal Ekonomi, 13(2)*
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2012). *Manajemen*. Edisi 11. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Manajemen*. Edisi 13. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *AGORA, Vol. 5(No. 3)*.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Kencana
- Tamba, A. W., Pio, R. ., & Sambul, S. A. . (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7(No. 1)*.