



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merek Indah Lestari Medan

Winna Suryani Br Berutu¹, Ninda Elisa May Saputri Saragih², Rosinta Gultom³, Citra Julieta Nahampu⁴, Toman Sony Tambunan⁵

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan, Indonesia

Korespondensi penulis: rianti.simanjuntak@student.uhn.ac.id

Abstract. This research aims to examine the influence of work discipline on employee performance at PT. Indah Lestari Medan Brand. This type of research uses a quantitative approach. The data collection technique in this research uses descriptive observations. The instrument used was a questionnaire. With a population of 100 and a sample size of 20. The data analysis technique used is simple regression using SPSS statistical tools. The results of the research found that there is an influence between work discipline on the performance of PT employees. Indah Lestari Medan Brand.

Keywords: Work discipline, employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari Medan. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi yang dilakukan secara deskriptif. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Dengan populasinya 100 dan jumlah sampel 20. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dengan menggunakan alat statistik SPSS. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merek Indah Lestari Medan.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi seiring perkembangan teknologi maka persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal di lingkungan kerja. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan maka harus selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan dengan meningkatkan kinerja pegawainya. “Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika menurut Prawirosentono (Lijan Poltak Sinambela, 2012:5)”. Hal yang dapat mempengaruhi organisasi atau instansi merupakan kinerja karyawan yang baik dan dibutuhkan waktu serta proses yang lama untuk memperbaiki kinerja karyawan yang . Tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang positif dan efisien.

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Merek Indah Lestari Medan di jl. Sutomo No 25 Medan, Kecamatan Medan Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang perhotelan Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, yaitu: menyewakan/menyediakan penginapan.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat disiplin kerja karyawan yang masih rendah, walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan masih relatif kecil. Seperti kasus yang terjadi pada karyawan PT. Merek Indah Lestari Medan selama tahun 2023 terdapat karyawan yang terlambat setiap bulannya. Untuk mengetahui data 1 tahun terakhir tentang target dan presentasi karyawan dapat dilihat sebagai berikut: Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran karyawan yang bisa di lihat dalam tabel dibawah ini:

Table 1. Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi Karyawan PT. Merek Indah Lestari Medan Januari sampai Desember tahun 2023

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Absensi karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1	Januari	26	4	4	6	14
2	Februari	22	2	6	9	17
3	Maret	25	1	3	4	8
4	April	24	2	3	5	10
5	Mei	24	-	4	6	10
6	Juni	25	3	2	6	11
7	Juli	27	2	2	5	9
8	Agustus	26	3	7	8	18
9	September	25	2	4	8	14
10	Oktober	25	1	3	5	9
11	November	23	1	5	6	12
12	Desember	26	3	5	7	15
	JUMLAH	298	24	48	75	147

Dari table diatas rerlihat Tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan februari dan agustus yaitu masing-masing 17 dan 18. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Hal ini menyebabkan Tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti Tingkat kedidiplinan karyawan sangat rendah, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Pada umumnya disiplin merupakan kepatuhan pada peraturan serta suatu cara pendekatan yang mengikuti ketentuan yang pasti dan konsisten untuk memperoleh dasar yang menjadi sasaran atau tujuan, disiplin adalah kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu individu ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Menurut Sinambela (2016:335) “ Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan. Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2019:86) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”. Menurut Nadeak (2020:181) “Disiplin adalah salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Oleh karena itu kedisiplinan lebih tepat bila diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator-indikator Disiplin Kerja adalah sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur keberadaan sebuah variabel. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur disiplin kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Afandi Prandi (2016) indikator dari adanya disiplin kerja yaitu: Pertama, Masuk kerja tepat waktu Tepat waktu adalah sikap disiplin dalam hal waktu, seperti para karyawan datang ke kantor tepat waktu atau tidak pernah terlambat, tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, penggunaan waktu dengan efektif adalah melaksanakan pekerjaan dengan segera sesuai jadwal tanpa menunda-nunda. Ketiga, membiasakan diri untuk taat pada peraturan. Seperti pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kerja. Ke-empat, target pekerjaan adalah sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja” Menurut Afandi Prandi (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu: Pertama, faktor kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada

pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kedua, faktor sistem penghargaan adalah sebuah pengakuan. Pengakuan atas capaian yang telah diraih, bukan hanya karena berhasil meraih suatu prestasi tapi juga atas pengabdian karyawan yang telah mendedikasikan waktunya kepada pekerjaan yang telah di tempati. Ketiga, faktor balas jasa adalah imbalan yang diberikan kepada orang atau badan yang pernah berjasa, sebagai ucapan terima kasih atas jasa yang telah diberikan. Ke-empat, faktor keadilan adalah perlakuan yang sama (adil). Dalam mencapai tujuan perusahaan keadilan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman pada tiap individu akan merangsang tercapainya kedisiplinan karyawan yang baik. Kelima, faktor pengawasan adalah penilikan dan pengarahan tentang kebijakan jalannya perusahaan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang direncanakan, hal ini dilakukan langsung oleh atasan terhadap bawahannya. Ke-enam, faktor ketegasan adalah tindakan yang tidak samar-samar, tidak ragu-ragu dan tidak bimbang, dengan kata lain ketegasan adalah tindakan yang jelas. Pimpinan harus berani dan percaya diri dalam mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah.

Kinerja

Menurut Mangkumanegara (2016) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Tiga faktor penting yang merupakan gabungan dari kinerja yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Handoko (2014) “ Mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”.

Terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perlunya memperhatikan faktor-faktor yang sangat penting sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain: Pertama, upah adalah suatu penerimaan yang merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu jasa yang telah dan akan dilakukan. Kedua, insentif pemberian insentif kepada karyawan bertujuan agar didalam diri mereka timbul semangat dan gairahan kerja yang optimal pada perusahaan. Insentif dimaksud untuk memberikan suatu imbalan kepada seseorang pekerja yang prestasi kerjanya berbeda dengan pekerjaan lainnya. Ketiga, promosi salah satu alasan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan adalah terbukanya kesempatan untuk maju. Keempat, lingkungan kerja pada umumnya lingkungan kerja dapat dibagi atas dua bagian: Lingkungan fisik adalah semua benda

mati yang berada dilingkungan tempat kerja karyawan. Beberapa persyaratan dari lingkungan fisik yang diharapkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan, antara lain tempat kerja yang masih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan, ventilasi ruangan kerja yang memungkinkan bebasnya udara keluar masuk penerangan yang cukup, susunan alat-alat kerja yang teratur, penawaran ruangan kerja yang sesuai. Lingkungan sosial: adalah hubungan antara karyawan dengan sesuai dengan sesama teman (hubungan horizontal) dan hubungan atasan dengan bawahan (hubungan vertikal). Kelima, pendidikan merupakan suatu hal yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Tingkat pendidikan seseorang semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan prestasi kejenjang yang lebih tinggi.

Indikator kinerja karyawan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260): Pertama Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan ketiga ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kelima efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Margono (2004:154) teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi

agar diperoleh sampel yang representatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan random sampling. Random sampling Menurut Sugiyono (2019:129) Sampel Acak Sederhana (Simple Random Sampling) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.. Pada penelitian ini yang menjadi sampelnya sebanyak 20 karyawan yang bekerja di PT. Merek Indah Lestari Medan.

Teknik pengumpulan data ada 4: *pertama*, kuesioner pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan pada PT. Merek Indah Lestari Medan mengenai disiplin kerja, kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel. *Kedua*, observasi menurut abdussamad (2021: 147), observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat, serta dilakukan secara sengaja pada objek penelitian pada PT. Merek Indah Lestari Medan. *Ketiga*, wawancara sugiyono (2016:194) “ Menyatakan bahwa “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”. jadi, dalam wawancara, informasi diperoleh melalui dialog antar peneliti dan orang yang diwawancarai. *Keempat*, studi pustaka melakukan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan adanya pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

Dalam penelitian ini data menggunakan regresi linier sederhana. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20 Orang karyawan pada PT. Merek Indah Lestari Medan. Metode pengumpulan data melalui metode observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t), Uji Serempak (Uji F), dan Koefisien determinasi (R²).

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Adapun Skor bagi penelitian kuesioner dapat dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Skor Penilaian kuesioner

Alternatif jawaban	Sekor
Sangat setuju(SS)	5
Setuju(S)	4
Ragu-ragu(RR)	3
Tidak setuju(TS)	2
Sangat tidak setuju(STS)	1

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Responden Berjumlah 20 karyawan terdiri dari perempuan 12 Orang dan laki-laki 8. Usia responden dipilih dari usia 25-30 Tahun

Tabel 3. Data responden berdasarkan usia.

No	Usia	Jumlah	%
1	20-25	5	25%
2	25-30	15	75%
Jumlah		20	

Berdasarkan data usia responden, diketahui bahwa rata-rata pekerja di PT. Merek Indah Lestari Medan berusia 20-25 tahun sebanyak 25%, usia 75%. Pengujian validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu instrumen, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan di dalamnya mampu mengukur aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut . Pengujian validitas biasanya melibatkan korelasi skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor dari konstruk yang diukur oleh kuesioner. Jika nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada signifikansi 0,05, maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dianggap valid

Tabel 4. Hasil uji validitas

Correlations

		disiplin kerja	kinerja karyawan
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.053
	Sig. (2-tailed)		.824
	N	20	20
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.053	1
	Sig. (2-tailed)	.824	
	N	20	20

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r_s \text{ tabel} = 0,58$ Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,58 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
disiplin kerja	39.8500	9.924	.053	.
kinerja karyawan	38.7500	8.513	.053	.

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variable dinyatakan reliable. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel kinerja karyawan $0.8513 > 0,60$ untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar

0.924 > 0,60 . berdasarkan hasil tersebut jika nilai reabilitasnya semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reabilitas instrument di atas menunjukkan tingkat penelitian semakin baik. Nilai reabilitas instrument reabilitas di atas menunjukkan tingkat reabilitas penelitian sudah memadai karena mendekati (>0,60).

Uji hipotesis

a. uji parsial(uji t) Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.634	9.874		3.812	.001
	disiplin kerja	.057	.254	.053	.225	.824

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan spss diperoleh :

1. Variabel Bebas (disiplin kerja)

Nilai hitung diperoleh 3.812 dimana nilai ttable pada α 5% artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung 3.812 dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merek Indah Lestari Medan

2. Variabel terikat (Kinerja karyawan)

Nilai thitung diperoleh 0.824 dimana nilai ttable pada α 5% artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung 0,225 > dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merek Indah Lestari Medan.

b. uji simultan (uji F) Uji f

Dengan menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (0,05) kriteria pengujiannya adalah:

Fhitung= jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Fhitung= jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.529	1	.529	.051	.824 ^b
1 Residual	188.021	18	10.446		
Total	188.550	19			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Koefisien determinasi.

Hasil koefisien determinasi (R) adalah:

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.053 ^a	.003	-.053	3.23197

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Pembahasan Hasil Penelitian

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari Medan sebesar 0,053 dilihat dari R-nya pada disiplin kerja. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal itu menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat membawa kemajuan organisasi terkait kerja karyawan. Disiplin kerja sangat memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari Medan sebesar 25%. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dan pada perusahaan PT.

Merek Indah Lestari Medan bahwa kedisiplinan pada karyawan masih tergolong buruk pada perusahaan tersebut.

5. KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat buat kesimpulan tentang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari Medan.

Saran

Bagi perusahaan maka diharapkan diterapkan sanksi bagi karyawan yang melanggar disiplin, tetapi pastikan sanksi tersebut adil dan proporsional. Hal ini penting untuk menjaga kredibilitas perusahaan dan membangun rasa tanggung jawab di antara karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti selanjutnya dengan menggunakan variable lain.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ariensi Selfi 2021. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humoria.
- Asri Dhita 2024. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 8 No 1 2024.
- Basyid Abdul 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kurnia. Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang Vol 7 No 1 2024.
- Budi Arief 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Fatmawati Fiya 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. Vol. 04, No. 01.
- Febriantls Sasti 2017. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar. Dalam Jurnal Ekonomoi Dan Bisnis.
- Sugiyono (2012), metode penelitian bisnis, alfabeta, bandung.
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. bandung alfabeta.
- Tambunan, Toman Sony. 2021. Prinsip-Prinsip Penanaman Modal di Indonesia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Tambunan, Toman Sony. 2021. Kumpulan Risalah Perspektif Teoritis. Penerbit Yayasan Pusaka Thamrin Dahlan, Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2021. Pemberdayaan Masyarakat Menuju Masyarakat Cerdas. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2021. Berdaya Melalui Konsep Pemberdayaan Masyarakat. Penerbit Yayasan Pusaka Thamrin Dahlan, Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2023. Pengantar Bisnis. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2023. Pengantar Manajemen. Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2020. SWOT Analysis for Tourism Development Strategy of Samosir Regency. *The International Journal of Applied Business*, Volume 4, Issue 2, pp. 90-105.
- Tambunan, Toman Sony. 2020. Analysis of Tourism Development Strategy in North Tapanuli District as City of Tourism. *Proceedings of the 1 Unimed International Conference on Economics Education and Social Science*, SCITEPRESS-Science and Technology Publications, Lda, pp. 202-207.