

ANALISA TERHADAP EFEK KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPSBU LEMBANG

^{1*}Nanda Meisya Kastianingsih, ²Vesti Nadari Artisti

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

e-mail: ^{1*}nanda10120149@digitechuniversity.ac.id, ²vestinadari@stembu.ac.id

Abstract : This study aims to determine the analysis of the effect of discipline on employee performance at KPSBU Lembang. The type of research used is qualitative descriptive research. This research was conducted at KPSBU Lembang by selecting personnel management as one of the informants. The data collection technique used in this research is in-depth interviews. The results of this research and discussion are described regarding the results of observations of interview results and discussion of research results obtained from this study using interview techniques as informants as a form of data and direct documentation which the researcher then analyzes. This analysis itself focuses on the effect of discipline on employee performance, the interview was conducted to personnel management on December 6. The results showed that discipline has a very big effect in supporting employee performance. Companies need work discipline so that employee performance can work optimally so that company targets can be achieved, and work discipline is also needed by employees so that employees have the ability to desire to have something, as well as the desire to have a better or higher career path.

Keyword : Work discipline, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada KPSBU Lembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada KPSBU Lembang dengan memilih manajemen personalia sebagai salah satu informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Hasil penelitian dan pembahasan ini diuraikan mengenai hasil observasi hasil wawancara hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian hasil yang diperoleh dari penelitian ini dengan menggunakan teknik wawancara sebagai informan sebagai bentuk data dan dokumentasi langsung yang kemudian peneliti analisis. Analisis ini sendiri terfokus pada efek kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, wawancara dilakukan kepada manajemen personalia pada tanggal 6 desember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan sangat memberikan efek yang sangat besar dalam menunjang kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai, serta kedisiplinan kerja juga dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan mempunyai kemampuan keinginan untuk memiliki sesuatu, serta keinginan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik atau lebih tinggi.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan perlu menjaga eksistensi, keberlanjutan, dan kemajuan organisasi mereka di masa persaingan yang ketat di antara para pebisnis. Akibatnya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang kuat dan disiplin kinerja agar dapat terus beroperasi dan berkembang. Karena karyawan memainkan peran utama dalam mencapai tujuan organisasi, sangat penting bahwa setiap organisasi memiliki keinginan untuk mencapai target tertentu dalam jangka waktu yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling krusial dalam kesuksesan perusahaan. Tujuan organisasi, itulah mengapa kualitas sumber daya manusia yang memiliki kebiasaan kerja yang baik di antara karyawan sangat penting untuk bisnis. Kata "sumber daya manusia" menggambarkan setiap orang yang bekerja untuk bisnis. Karena orang adalah kekuatan yang paling kuat dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sangat penting. Efektivitas



sumber daya manusia perusahaan akan menentukan efektivitas yang berkelanjutan, dan kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberlanjutan perusahaan.

Dalam menangani masalah persaingan yang saat ini terjadi perusahaan harus membangkitkan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Menurut (Afandi, 2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kinerja menurut (Mangkuprawira, 2019) ialah “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Karyawan ialah aspek penggerak pada suatu perusahaan. Dalam melaksanakan aktivitas, karyawan ialah tanda kerja pada perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan patut didukung dengan peraturan kerja pada perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. (Sinambela, 2018) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma social yang berlaku.

Pekerja yang kurang disiplin kerja akan menjalankan tugasnya sebagai karyawan kurang maksimal, yang akan berdampak negatif bagi perusahaan, termasuk kerugian dan kemungkinan runtuhnya perusahaan. Pelanggaran disiplin juga akan berdampak negatif terhadap produktivitas, menciptakan kemacetan, dan menghambat penyelesaian tugas, hingga ada keadaan yang akan berujung pada pemutusan hubungan kerja karyawan tersebut akibat kinerja yang tidak memuaskan. Rendahnya upah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap disiplin kerja yang buruk. Metode perusahaan untuk meningkatkan disiplin karyawan adalah dengan menawarkan yang cukup besar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada uraian di atas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimanakah efek kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan terhadap karyawan KPSBU Lembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja terhadap karyawan KPSBU Lembang

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan perilaku yang harus ada pada setiap individu di dalam organisasi, setiap individu harus menuruti segala aturan - aturan yang ada dalam organisasi dan bila aturan itu dilanggar seseorang yang telah menyepakati perjanjian tersebut harus siap menerima sanksi dari pelanggaran tersebut. Menurut (Hadi et al., 2018) dalam (Hasibuan, 2018) Mengatakan “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku”.

Menurut (Hadi et al., 2018) Pendapat yang lebih sfesifik yang diungkapkan oleh (Bedjo Siswanto 1995) yaitu “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Tujuan Kedisiplinan kerja

Menurut (Hadi et al., 2018) Tujuan disiplin kerja adalah untuk mengembangkan perilaku dan sikap yang sesuai dengan hukum dan peraturan yang relevan dan, jika tidak ada instruksi atau arahan dari pemimpin atau instruktur, inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan. Mengelola atau mengarahkan perilaku dalam hubungan yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan adalah tujuan lain dari disiplin.

Menurut (Hadi et al., 2018) dalam (Henry, 2012) Tujuan disiplin Memastikan bahwa perilaku karyawan mematuhi aturan organisasi adalah tujuan utama dari tindakan disiplin. Aturan yang telah dikembangkan organisasi berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tergantung pada seberapa serius pelanggaran itu, efektivitas organisasi dapat berkurang sampai batas tertentu ketika peraturan dilanggar.



Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut (Hadi et al., 2018) dalam (Hasibuan, H, 2018) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain :

- a. Absensi tenaga kerja
Ketidakhadiran karyawan dari pekerjaan karena berbagai alasan disebut sebagai ketidakhadiran. Di antara alasan mengapa karyawan mungkin absen dari pekerjaan meliputi:
 1. Alfa
 2. Izin
 3. Sakit
- b. Adanya keterlambatan kerja
Terjadinya penundaan kerja yang tidak biasa dapat dianggap sebagai elemen yang berkontribusi terhadap erosi disiplin kerja karyawan, yang biasanya disebabkan oleh kurangnya akuntabilitas untuk pekerjaan seseorang, seperti kelesuan atau meninggalkan kantor.
- c. Perputaran tenaga kerja (LTO)
Yang dimaksud dengan Labour Turn Over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.
- d. Seringnya terjadi kesalahan
Kesalahan yang sering dilakukan saat melakukan aktivitas ini bisa jadi akibat dari elemen non-manusia seperti kerusakan mesin, kesalahan sistem material, dan sebagainya. Namun, penelitian tentang karyawan yang terkena dampak diperlukan jika tidak ada kriteria yang disebutkan di atas yang menjadi penyebabnya.
- e. Adanya Pemogokan
Fakta bahwa ada pemogokan menunjukkan kurangnya disiplin di antara tenaga kerja. Pemogokan adalah ekspresi kemarahan, ketakutan, dan emosi lainnya.

Usaha Menegakan Kedisiplinan Kerja

Usaha Usaha yang dapat dilakukan dalam menegakan kedisiplinan Menurut (Hadi et al., 2018) Dalam (Husnan, 2018) antara lain :

- a. Menetapkan peraturan kerja yang lebih meningkat
Yang dimaksud disini adalah bahwa organisasi harus mempunyai peraturan dan tata tertib yang disertai dengan tindakan disipliner bagi mereka yang melanggar
- b. Mengadakan pengawasan yang cukup
Pengawasan yang cukup akan menjamin bahwa tujuan produksi terpenuhi sesuai dengan rencana organisasi, memungkinkan supervisor untuk terus mengawasi dan menilai bagaimana pekerjaan setiap karyawan berkembang setiap hari.
- c. Membentuk Hubungan kerja yang harmonis
Membangun ikatan yang kuat antara atasan dan bawahan sangat penting untuk keberhasilan seorang pemimpin. Pemimpin akan merasa lebih mudah untuk memotivasi staf mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan sebagai hasilnya. Kerja sama dan berbagi pendapat adalah komponen penting dari komunikasi karena dapat meningkatkan disiplin.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Siringoringo & Damanik, 2023)

Menurut (Khaeruman et al., 2021) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi. Kinerja adalah istilah yang populer didalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Rahadi, 2021)

Menurut (Mangkunegara, 2017) "Pengertian Kinerja Kata "kinerja" berasal dari kata "kinerja pekerjaan." Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja (*output*) yang dicapai karyawan selama menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tanggung jawabnya". Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2019) Mengemukakan Kinerja adalah hasil dari kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang



dialokasikan kepada mereka dengan ketekunan, keterampilan, pengalaman, kejujuran, dan kesabaran. Sejauh mana seorang karyawan atau beberapa karyawan memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu dengan mengevaluasi rasio hasil kerja aktual terhadap standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan atau karyawan.

Unsur - Unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021) dalam (Hasibuan, 2015) Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang yaitu :

- a. Kesetiaan
Yaitu tekad dan kemampuan karyawan / karyawan untuk mematuhi, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditentukan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan organisasi.
- b. Prestasi Kerja
Yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Secara umum, kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka ditentukan oleh bakat, pengalaman, dan kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka.
- c. Kreativitas
Kapasitas pekerja untuk mengekspresikan kreativitas dan mencapai potensi penuh mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dan efisien.
- d. Kerja Sama
Ditentukan oleh seberapa bersemangat setiap karyawan untuk berkontribusi dan berkolaborasi dengan karyawan lain untuk meningkatkan output pekerjaan mereka.
- e. Kecakapan
Kriteria lain untuk peningkatan kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.
- f. Tangung Jawab
Yaitu kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan segera, serta kesediaannya untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan hasilnya. (Astutik, 2016)

Syarat – Syarat dan Manfaat Penilaian Kinerja

1. Syarat- syarat Penilaian kinerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021) dalam (Rivai, 2021) menyatakan bahwa syarat - syarat yang terdapat dalam penilaian kinerja antara lain :

- a. Input (Potensi)
Motivasi karyawan harus ditingkatkan dengan menentukan, menyepakati, dan mengetahui terlebih dahulu kriteria yang akan diperiksa atau dievaluasi sehingga review kinerja tidak dapat dan dapat ditargetkan sesuai keinginan organisasi.
 - b. Proses (Pelaksanaan)
Dalam fase pelaksanaan, sebanyak mungkin orang dan organisasi harus dikonsultasikan selama fase implementasi untuk memastikan bahwa setiap komponen sistem penilaian kinerja dapat sepenuhnya terhubung dengan topik yang terkait dengan praktik.
2. Output (Hasil)
- Diperlukan temuan studi yang jelas, termasuk manfaat, implikasi risiko, dan implementasi rekomendasi penilaian. Selain itu, sangat penting untuk mengetahui apakah hasil penelitian. Hal ini secara efektif meningkatkan kepuasan kerja, kualitas kerja, motivasi, dan etos kerja karyawan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021) dalam (Rivai, 2021) mengemukakan pihak - pihak yang berkepentingan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Manfaat bagi orang yang dinilai (Karyawan). Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja anatara lain :
 1. Meningkatkan Motivasi
 2. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
 3. Pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.
- b. Manfaat bagi penilai (Supervisor atau manajer). Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja antara lain :



1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan.
- c. Manfaat bagi perusahaan, manfaat penilaian antara lain :
 1. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 2. Meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan

Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan (Khaeruman et al., 2021) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekarang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan atau aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembanya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memberikan rencana pelaksana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal - hal yang perlu diubah.

Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Menurut (Khaeruman et al., 2021) dalam (Mathis, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah total siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan adalah apa yang diukur karyawan.
2. Kualitas
Kualitas adalah kesesuaian dengan protokol, pengendalian diri, dan komitmen. sejauh mana hasil kerja memenuhi tujuan kegiatan yang diantisipasi. Karyawan mengevaluasi kualitas pekerjaan mereka berdasarkan kaliber pekerjaan yang mereka hasilkan dan tingkat presisi yang mereka gunakan untuk menyelesaikan tugas menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka
3. Kerjasama
Kapasitas untuk berkolaborasi adalah kemampuan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cara yang akan memberikan hasil yang paling bermanfaat (Mathis, 2021)

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seorang manajemen personalia di KPSBU Lembang. Peneliti memilih subjek tersebut dikarenakan yang menjadi responden dari subjek ini bisa memberikan informasi atau data - data yang akurat untuk diteliti objek dalam penelitian yang akan dibahas adalah efek kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang. atn Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian adapun alasan mengapa menggunakan kualitatif adalah karena peneliti ingin lebih memahami dari sudut pandang pelakunya bukan dari sudut pandang peneliti . Menurut (Sugiyono, 2018) Metode kualitatif berbasis filsafat adalah pendekatan penelitian yang mengkaji latar ilmiah (eksperimen) dengan menggunakan alat, metode pengumpulan data, dan analisis kualitatif yang mengedepankan makna. Menurut (Moelong, 2017) Penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang dialami subjek penelitian, termasuk perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain - lain, melalui deskripsi verbal dan linguistik dalam latar alam tertentu. Kualitatif menurut (Hendrayadi, 2019) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.



Studi kualitatif ini lebih menekankan pada kualitas daripada kuantitas, dan informasi yang dikumpulkan berasal dari pengamatan langsung, wawancara, dan dokumen resmi yang relevan daripada kuesioner. Selain itu, penelitian kualitatif menempatkan penekanan lebih besar pada metodologi daripada pada produk akhir. Hal ini disebabkan oleh hubungan antara bagian yang sedang dipelajari, yang akan menjadi sangat jelas jika dilihat di sepanjang jalan.

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, penelitian ini lebih jelas dalam menggambarkan dan menjelaskan mengenai kondisi yang akan di hadapi dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2020) Peneliti adalah instrumen utama dalam metode penelitian kualitatif, yang menganalisis keadaan objek alam. Analisis data bersifat induktif, prosedur pengumpulan data ditriangulasi (digabungkan), dan penekanan temuan penelitian kualitatif adalah pada makna daripada generalisasi. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan memecahkan kondisi ada terkait implementasi efek kedisiplin terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2018) Wawancara adalah percakapan terstruktur antara dua orang: pewawancara, yang mengajukan pertanyaan, dan orang yang diwawancarai, yang menanggapi pertanyaan. Tujuan dari penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan yang lebih sulit atau tidak tertulis yang tidak sesuai dengan daftar pra - tertulis.

2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) “Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.” Observasi merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian di KPSBU Lembang untuk mendukung keabsahan pada fenomena yang diteliti.

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2018) dokumentasi adalah teknik yang dapat digunakan untuk membuat laporan, buku, arsip, dokumen, tulisan, gambar, dan gambar. Studi dokumen adalah suplemen untuk metode penelitian observasional, dan hasil wawancara dan penelitian observasional akan lebih dapat dipercaya jika disertai dengan foto atau makalah yang diterbitkan sebelumnya.

Metode Analisis

Analisis data menurut (Sugiyono, 2018) adalah proses pengumpulan informasi secara metodis dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Ini melibatkan mengklasifikasikan informasi, menggambarannya dalam unit, mensintesisnya, mengaturnya ke dalam pola, menentukan informasi mana yang penting dan mana yang dapat dipelajari, dan menarik kesimpulan yang mudah dipahami baik untuk individu maupun orang lain. Menurut (Moelong, 2017) analisis data adalah proses penyusunan data ke dalam pola, kategori, dan unit deskripsi dasar untuk mengidentifikasi tema dan mengembangkan hipotesis kerja berdasarkan data.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif sebagai metode analisis datanya. Para peneliti tidak hanya mengolah dan mempresentasikan data, tetapi juga melakukan analisis data kualitatif dengan tujuan menyeimbangkan beberapa data yang dikumpulkan dengan karya yang dipublikasikan sebelumnya atau data yang disiapkan. Data selanjutnya akan dievaluasi untuk menarik beberapa kesimpulan dan temuan penelitian. Selain itu, peneliti analisis data mencari cara untuk menggunakan metode analisis ini. Mereka berusaha memberikan analisis deskriptif dan ikhtisar temuan penelitian, khususnya menguraikan bagaimana disiplin mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai Analisis terhadap efek kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang. Dimana informan yang diwawancarai adalah seorang Manajer Personalia KPSBU Lembang bernama bapak darajat berumur 59 tahun yang telah bekerja pada bidangnya selama 30 tahun. Bahwasanya hasil data penelitian fakta lapangan menunjukkan bahwa kedisiplinan sangat memberikan efek yang sangat besar dalam menunjang kinerja karyawan. Peneliti menemukan adanya faktor



internal dan eksternal yang mampu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dari hasil analisis deskripsi. Faktor internal yang mempengaruhi karyawan dalam disiplin kerja diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan keinginan untuk memiliki sesuatu, serta keinginan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik atau lebih tinggi. Faktor internal beralaskan karena karyawan bekerja ingin mendapatkan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memberikan dampak bagi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan pun akan semakin baik dan kinerja karyawan pun ikut membaik dan akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Mengenai faktor eksternal, faktor eksternal ini merupakan sesuatu yang diberikan oleh KPSBU Lembang kepada karyawan salah satunya adalah berupa reward atau penghargaan kepada karyawan salah satu contoh penghargaan yang diberikan adalah pemberian bonus insentif ketika target perusahaan sudah tercapai. Reward ini adalah suatu upaya perusahaan untuk menghargai dan mengapresiasi terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan rasa nyaman dan mempertahankan kedisiplinan karyawan.

Disiplin karyawan pada KPSBU Lembang sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Ada pula beberapa cara KPSBU Lembang dalam meningkatkan kedisiplinan agar memberikan efek bagi kinerja karyawannya diantaranya seperti yang dikatakan informan dalam wawancara KPSBU Lembang selalu mengadakan pembinaan kepada para karyawannya seperti pelatihan untuk meningkatkan atau menambah keahlian karyawan KPSBU Lembang sesuai dengan divisi masing - masing, mengadakan kerohanian dan jalan pagi bersama karyawan pada setiap hari jumat agar para karyawan tidak memiliki rasa jenuh saat bekerja.

Reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menyebabkan kedisiplinan karyawan meningkat sehingga dapat memberikan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan akan mendorong pula hasil kinerja karyawan yang maksimal. Berikut merupakan hasil peneliti melakukan wawancara dengan informan :

Deskripsi wawancara dengan manajer personalia KPSBU Lembang

1. Kedisiplinan Kerja

a. Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan manajer personalia KPSBU Lembang tentang apakah pekerjaan karyawan dibebankan sesuai dengan kemampuan karyawan? lalu beliau menjawab sebagai berikut “Saya kira ini bukan sebagai beban melainkan tugas. Jadi yang menjadi membentuk apakah karyawan itu cocok atau tidaknya dalam menjalankan tugas adalah perusahaan itu sendiri. KPSBU Lembang pertama melakukan pengambilan biodata pada karyawan, contohnya ada jurusan SDM masuknya di teknis perternakan jadi ijazah sertifikat itu hanya tanda bahwa karyawan pernah sekolah itu saja yang membentuk suatu karakter.jenis pekerjaan cocok tidaknya adalah perusahaan. (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa KPSBU Lembang melakukan training dan pembinaan kepada karyawan KPSBU Lembang agar pekerjaan sesuai dengan jenis , karakter, kemampuan para karyawan.

b. Usaha Menegakan Kedisiplinan Kerja

Selanjutnya itu peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara bapak bertindak pada karyawan yang melanggar? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “Saya melakukan monitoring seluruh kegiatan karyawan kami masuk ke seluruh bagian. Kuncinya adalah kita tidak boleh mencari kesalahan para karyawan tapi bagaimana kita meluruskan dari kesalahan tersebut melalui pembinaan monitoring pertama adalah di tingkat kehadiran kapan karyawan masuk dan kapan karyawan pulang walaupun dianggap oleh para karyawan sepele masalah masuk dan keluar bahwasanya ini menjadi awal modal dasar bagaimana karyawan melakukan kesalahan kesalahan lainnya yang akan dilakukan, jadi jangan sampai berpikir bahwa karyawan yang telat tidak akan di kenai sanksi walaupun hanya telat 2 menit itu tetap lah kesalahan tetap kita lakukan pembinaan jadi kita melihat secara umum apakah bagian ini bagian ini melanggar SOP (Standar Operasional Prosedur) atau tidak jadi kembali lagi kepada SOP Standar Operasional Prosedur) contohnya secara umum karyawan wajib masuk 07:30 sesuai dengan SOP nya begitu lalu melakukan absensi setelah itu duduk ditempat kerja masing - masing menyiapkan jenis pekerjaannya menyalakan komputer dan



memasukan data sesuai dengan jobdesck masing- masing itu adalah SOP maka jika salah satu dilanggar itu akan berdampak negatif terhadap perusahaan. (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut diterangkan bahwa tindakan yang dilakukan oleh KPSBU Lembang terhadap karyawan yang melanggar SOP (Standar Operasional Prosedur) itu dilakukan pembinaan karena jika pembinaan tidak dilakukan maka karyawan akan menyepelekan SOP yang diberikan hal itu akan berdampak pada negatif terhadap kemajuan perusahaan.

c. Tindakan Pendisiplinan

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai Bagaimana bapak menerapkan sanksi hukuman yang diberikan? Apakah berdasarkan pertindakan logis dan masuk akal ? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “ Iya, kita itu ada perhatian lalu peringatan satu, peringatan dua, peringatan 3, dan pemecatan kalau surat perhatian saya kira ini pelanggarannya masih ringan dan mudah untuk diperbaiki salah satunya tadi masalah kehadiran itu pelanggaran ringan walaupun pelanggaran yang sangat mendasar diawal nah itu hanya surat perhatian saja tapi dari perhatian akan berkembang kepada peringatan satu manakala karyawan melakukan kesalahan besoknya mengulang dengan kesalahan yang sama ini akan mendapatkan surat peringatan satu dan ini punishment nya dipoyong gaji sekitar 10% selama 3 bulan.” (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa KPSBU Lembang menerapkan sanksi yang logis dan masuk akal mereka memberi sanksi sesuai dengan apa yang karyawan langar seperti jika karyawan sudah masuk ke surat peringatan satu karyawan tersebut mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji. Seterusnya peneliti menanyakan apakah sanksi hukuman yang diberikan dapat memberikan efek jera ? kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “ Menurut saya iya, tidak hanya memberikan efek jera tetapi juga bisa menjadi cerminan karyawan lain agar tidak melakukan kesalahan yang sama.” (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa dengan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar oleh KPSBU Lembang maka karyawan akan mendapatkan efek jera dan tidak melakukan pelanggaran kembali. Sesudah itu peneliti menanyakan mengenai hambatan-hambatan apa saja guna mewujudkan kedisiplinan pada perusahaan ? kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “Ya, saya kira hambatan yang kita alami hanya monitoring saja para karyawan masih mempunyai anggapan atau masih ada saja secara individu dia akan bekerja sangat baik dan rajin manakala saya yang mengawasi tapi misalnya jika tidak ada saya atau tidak ada pengurus mereka melakukan pekerjaan nya biasa biasa saja, saya kira ini kembali kepada sifat pribadi individu karyawan itu sendiri.” (Wawancara, 6 Desember 2023).

Dari jawaban tersebut informan mengatakan bahwa hambatan untuk mewujudkan kedisiplinan pada perusahaan yaitu monitoring dimana para karyawan bekerja dengan sangat baik saat diawasi tetapi disaat tidak diawasi mereka melakukan pekerjaan nya dengan biasa biasa saja. Dimana para karyawan belum sadar akan tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya peneliti menanyakan usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan -hambatan guna mewujudkan kedisiplinan tersebut? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “Ya usaha yang kita lakukan untuk mengatasi hambatan guna mewujudkan kedisiplinan dengan cara melakukan pembinaan pada karyawan sekitar 1 minggu 2 kali pada hari jumat dan hari sabtu kita tanami mereka mengenai visi misi perusahaan bahwa mereka sangat berkontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan mungkin dengan begitu karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan mereka akan paham dan sadar akan tanggung jawab akan pekerjaan mereka. (Wawancara, 6 Desember 2023).

Dari jawaban tersebut diterangkan bahwa KPSBU Lembang melakukan pembinaan terhadap karyawan guna untuk mengatasi hambatan dalam mewujudkan kedisiplinan mereka membekali karyawan agar para karyawan mengerti bahwa mereka menjadi bagian terpenting dalam kemajuan perusahaan.”

2. Kinerja Karyawan

Peneliti kembali menanyakan mengenai bagaimana cara bapak memberikan contoh yang baik kepada karyawan? Kemudian beliau menjawab : “Saya kira itu sebenarnya hal yang luas contoh yang baik tentunya jika kita sedang bekerja tidak hanya menunjuk - nunjuk saja tapi kita juga harus ikut berkontribusi di dalamnya pertama kita harus menunjukkan sifat dan sikap kita terhadap pekerjaan kita sendiri jadi sebelum kita menilai orang lain dalam melakukan pekerjaanya kita harus menilai terlebih dulu pekerjaan sendiri. Setelah kita menilai diri sendiri panduanya apakah SOP (Standar Operasional



Prosedur) nya saya laksanakan atau tidak sebab jika SOP tidak saya lakukan saya juga segan untuk menegur bagian lain walaupun itu menjadi bagian kewajiban dari pekerjaan saya, nah itu istilahnya kita kerja sama dan sama-sama bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditentukan. (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban dijelaskan bahwa informan memberikan contoh yang baik kepada karyawan dengan memenuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditentukan oleh perusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan baik hal itu menjadi salah satu contoh baik kepada karyawan yang lain. Seterusnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara bapak memberikan motivasi kepada karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “Yang pertama adalah dari pengalaman kerja saya yang awal berdirinya KPSBU Lembang pada waktu itu hanya 600 liter sekarang sudah mencapai 100.000 liter tentunya pait manis getir dan lain sebagainya sudah saya rasakan dan ini menjadi modal utama saya menyampaikan kepada para rekan - rekan karyawan jadi memberikan motivasi bahwa KPSBU Lembang yang dulunya ukuran kantornya hanya 4x6 hasil perjuangan kami para pendahulu itu sampai sekarang KPSBU Lembang menjadi besar pada akhirnya dan ini menjadi tanggung jawab untuk mempertahankannya kepada karyawan- karyawan. (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut diterangkan bahwa dengan pengalaman yang informan miliki informan memberikan motivasi untuk selalu mempertahankan KPSBU Lembang yang sudah besar seperti sekarang ini dan menjadi tanggung jawab bersama - sama agar kedepannya KPSBU Lembang semakin maju. Sesudah itu peneliti menanyakan apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan pekerjaannya ? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “KPSBU Lembang ini mempunyai target jadi alhamdulillah seluruhnya sesuai dengan jobdesck masing-masing disesuaikan juga dengan tahapan-tahapan pekerjaannya yang disebut SOP (Standar Operasional Prosedur) pun dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan setiap harinya. (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa karyawan KPSBU Lembang keseluruhannya sudah melaksanakan semua tahapan-tahapan SOP(Standar Operasional Prosedur) dengan baik sehingga target KPSBU Lembang setiap harinya dapat tercapai. Selanjutnya peneliti menanyakan bagaimana cara karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan lainya ? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “Jadi kita itu mempunyai bagian-bagian menjadi sekitar 13 bagian dan dari bagian masing-masing itu semuanya terkoneksi dalam satu tugas jadi semua karyawan akan menjaga komunikasi nya hal itu salah satu kunci agar keharmonisan antar karyawan terjaga” (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa karyawan KPSBU Lembang ini dalam melakukan pekerjaannya sudah terkoneksi kedalam satu bagian sehingga karyawan KPSBU Lembang menjaga keharmonisan antar karyawan dengan cara menjaga komunikasi agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Selepas itu peneliti menanyakan mengenai apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu ? kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “jadi kita ini untuk menjaga konsistensi dari karyawan itu sendiri jadi hampir 100% karyawan tidak banyak diberikan pilihan pekerjaan memang pasti ada rasa bosan melakukan pekerjaan yang itu-itu saja akan tetapi kita melakukan hal ini untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaannya jadi untuk saat ini para karyawan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu “(Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa KPSBU Lembang sangat menjaga konsistensi karyawan sehingga saat ini karyawan KPSBU Lembang dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan tepat waktu. Lalu peneliti menanyakan mengenai apakah karyawan teliti dalam menjalankan pekerjaannya ? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “ Ya, karyawan kami sangat diwajibkan dilakukan ketelitian karena jika ada kesalahan sekecil apapun ini anggota KPSBU Lembang yang sekitar 7000 ribu orang ini akan mengetahuinya karena domain brand kita adalah susu murni contoh jika ada anggota menyetorkan susu sekitar 10 liter tapi kita tidak sengaja mencatat 5 liter maka itu akan berdampak fatal dan itu akan menjadi evaluasi.” (Wawancara, 6 Desember 2023).

Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan KPSBU Lembang diwajibkan teliti dalam melakukan pekerjaannya karena jika tidak dampaknya akan sangat besar bagi perusahaan. Kemudian peneliti menanyakan apakah karyawan bekerja tanpa bantuan orang lain ? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “Saya kira itu sangat tidak mungkin, karena kita ini sama - sama bekerja seperti yang saya jelaskan tadi kita ini bekerja menjadi 13 bagian akan tetapi tetap pada satu jalur



sehingga kan terus terhubung. Bekerja sama itu bukan hanya tentang mengerjakan satu pekerjaan tetapi masukan menjadi salah satu contoh kerjasama”. (Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa karyawan sangat tidak mungkin bekerja tanpa bantuan karyawan lainya karena semua karyawan pasti akan terhubung dan saling memberikan masukan satu sama lain. Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai apakah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan ? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “ Ya, sangat sesuai sekali “(Wawancara, 6 Desember 2023)

Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan KPSBU Lembang dalam melakukan pekerjaanya sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan. Selanjutnya peneliti menanyakan bagaimana cara karyawan menjalin hubungan baik dengan siapapun? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut : “ Di KPSBU Lembang ini sudah menjadi suatu kebiasaan dan kewajiban 3S (Senyum, Salam, Sapa) jadi itu bisa menjadi salah satu faktor menjalin hubungan baik dan kita juga mengarahkan dalam setiap pembinaan “(Wawancara, 6 Desember 2023).

Dari jawaban tersebut dapat diterangkan bahwa kebiasaan 3S (Senyum, Salam, Sapa) yang terdapat di KPSBU Lembang adalah salah satu cara untuk menjalin hubungan baik antara sesama karyawan.

KEY PERFORMANCE INDIKATOR
PERIODE BAGIAN

Nama Pegawai : Nama Pembai :
Jabatan : Jabatan :
Bagian : Periode :

I. EVALUASI KINERJA
A. HASIL KERJA

No	AKUNTABILITAS UTAMA (APA YG HARUS DI LAKUKAN) 50%	TARGET	EVALUASI TENGAH TAHUN	REALISASI AKHIR TAHUN	FENCAPAIAN	NILAI	BOBOT (%)	NILAI x BOBOT
1	Kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dalam rencana pendapatan dan biaya tahun berjalan	100% Sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					25	0
2	Kemampuan dalam penerapan KPI	100% KPI ditrapkan					10	0
3	Peningkatan SDM (Pelatihan dan Pendidikan Karyawan)	6 topik pelatihan dalam setahun					15	0
NILAI HASIL KERJA (A)								

TABEL PERHITUNGAN PENCAPAIAN

JENIS KPI	RUMUS PERHITUNGAN	Tabel Perhitungan Nilai
PERTUMBUHAN	REALISASI X 100 % TARGET	Pencapaian Nilai
EFISIENSI	(TARGET*(TARGET-REALISASI) X 100 %) TARGET	> 100 50 90 - 100 40 79 - 89 30 60 - 78 20 < 60 10

B. KOMPETENSI KERJA
PERILAKU DAN KOPETENSI (BAGAIMANA CARA MELAKUKAN) 50%

NO	KOMENTAR	NILAI
1	Tanggung jawab	
2	Kerjasama	
3	Pengawasan	
NILAI KOMPETENSI KERJA (B)		0
NILAI TOTAL (A + B)		0

KATEGORI KINERJA

RATING	RENTANG NILAI	KATEGORI KINERJA KARYAWAN
A. Istimewa	47 - 50	1
B. Sangat Baik	37 - 46	2
C. Baik	27 - 36	3
D. Kurang Baik	17 - 26	4
E. Tidak Baik	< 17	5

20	50	10
15	50	50
15	50	50

KPSBU Lembang telah melakukan berbagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawanya salah satu upaya yang dilakukan oleh KPSBU Lembang adalah dengan melakukan penilain kinerja hal ini membantu KPSBU Lembang untuk mengavaluasi setiap individu karyawan, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan setiap keputusan bagi karyawan. Melalui proses penilain kinerja KPSBU Lembang dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan di KPSBU Lembang baik secara individu maupun penilaian kinerja ini akan sangat membantu dalam menyesuaikan tugas,tanggung jawab serta dapat penyesuaian pelatihan dan pengembangan yang diberikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan mengenai Analisa terhadap efek kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan hal penting bagi karyawan dan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi agar kinerja karyawan dapat dilakukan dengan maksimal sehingga target yang direncanakan perusahaan dapat terealisasi. Serta disiplin kerja pun dibutuhkan karyawan agar karyawan bisa membangun reputasi baik karyawan yang disiplin cenderung akan di hormati oleh atasan dan rekan kerja.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat baik. Berikut merupakan saran yang dapat peneliti sampaikan :

1. Untuk KPSBU Lembang



- a) Lebih ditingkatkan lagi pelayanan terhadap anggota agar dapat meningkatkan kepuasan lebih bagi para anggota.
 - b) Lebih ditingkatkan lagi ketelitian dalam kerja agar tidak terjadi kesalahan atau human error.
 - c) Disiplin adalah hal mutlak dalam mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.
 - d) Ciptakan nuansa lingkungan sehat, bersih, sejuk.
2. Untuk Peneliti selanjutnya
 - a) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan data peneliti ini sebagai dasar peneliti selanjutnya.
 - b) Dalam proses wawancara diharapkan peneliti selanjutnya memberikan pertanyaan yang lebih banyak dan luas agar lebih mendapatkan informasi yang lebih detail dan terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.p. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Indikator)* (Zanafa Pub).
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Kinerja Terhadap Kinerja sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen &Perbankan Vol 2 No 2*.
- B, S. S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugmlTwmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Hasibuan, H, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hendrayadi, T. . (2019). *Metode Penelitian : Pedoman, Penelitian Bisnis dan Akademik*. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Husnan, H. R. P. dan suat. (2018). *Manajemen Personalialia*. BPEF.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rodaskarya.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Gramedia.
- Mathis, R. L. dan J. (2021). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Salemba Empat.
- Moelong,L, J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rodaskarya.
- Murni Siringoringo, 2Elfina Okto Posmaida Damanik, 3Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5, 60.
- Rahadi, D. R. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross(IFRC).
- Rukhmana, T., Darwis, D., IP, S., Alatas, A. R., SE, M., Tarigan, W. J., ... & S ST, M. M. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Rey Media Grafika
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, L, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota



- Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabet.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>

