

# Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan

William Lionardy Kurniawan<sup>1\*</sup>, Noto Susanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (1-08-2024)  
Revised (7-08-2024)  
Accepted (01-09-2024)

### Keywords:

Human Resources, Work Discipline, Performance

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out the influence of discipline on the performance of PT. Various Ivory Stars. To find out the strengths, weaknesses, threats and opportunities of PT. Aneka Bintang Gading in developing quality employees. To find out the obstacles faced in the Employee Discipline and Performance process of PT. Various Ivory Stars. This research uses a qualitative method using SWOT analysis. This research was conducted at the head office of PT. Various Ivory Stars. The data used in this research are interviews, observation and documentation. The results of this research indicate that the aim of implementing discipline is to improve the performance process for employees for each division. Discipline system that can be implemented and carried out by PT. Aneka Bintang Gading uses reward and punishment and evaluates firmness in implementing discipline. Based on the results of the SWOT analysis, the results of the EFAS matrix calculation were obtained with a score of 1.00, which shows that employee discipline at PT. Aneka Bintang Gading is in an external position by being able to take advantage of existing opportunities and face threats. Meanwhile, the IFAS matrix calculation results obtained a score of 1.60, which shows that the performance carried out by PT. Aneka Bintang Gading has strong internal potential and is able to utilize its strengths to overcome problems.*

## Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia,  
Disiplin Kerja, Kinerja

## ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Disiplin terhadap Kinerja yang dilakukan PT. Aneka Bintang Gading. Untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang PT. Aneka Bintang Gading dalam mengembangkan karyawan yang berkualitas. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam proses Disiplin Karyawan dan Kinerja PT. Aneka Bintang Gading. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan analisis SWOT. Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT. Aneka Bintang Gading. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dari Penerapan Disiplin adalah untuk meningkatkan proses Kinerja pada karyawan untuk setiap divisinya. Sistem Disiplin yang dapat diterapkan dan dilakukan oleh PT. Aneka Bintang Gading menggunakan reward and Punishmet dan evaluasi ketegasan dalam penerapan Disiplin. Berdasarkan hasil analisis SWOT didapatkan hasil perhitungan matriks EFAS dengan skor 1,00 yang menunjukkan bahwa Disiplin karyawan PT. Aneka Bintang Gading berada di posisi eksternal dengan mampu memanfaatkan peluang yang ada, serta menghadapi ancaman. Sementara hasil perhitungan matriks IFAS diperoleh skor 1,60 yang menunjukkan bahwa Kinerja yang dilakukan PT. Aneka Bintang Gading memiliki potensi internal yang kuat dan mampu memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi masalah.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

\*Corresponding author.

E-mail: [williamlionardy@yahoo.com](mailto:williamlionardy@yahoo.com) (First Author)

## 1. PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun. Peran yang sangat besar adalah Sumber Daya Manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Disamping itu, perusahaan juga perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien. Kunci utama dari keberhasilan pencapaian tujuan tersebut adalah ada pada aspek manusianya. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan Disiplin yang baik oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan di dapat dari kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dengan melihat kemampuan atau dorongan Disiplin untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya Disiplin Kerja Yang baik, Pegawai dapat mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan memenuhi peraturan dalam melaksanakan tugas tugasnya dan membuat Kinerja pegawai akan lebih baik meningkat dan mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Menurut Jepry & Mardika (2020:6) Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

PT. Aneka Bintang Gading merupakan perusahaan swasta yang berada di kota Tangerang dan bergerak di bidang restoran, Lounge Bar dan Club. berdiri pertama kali pada tahun 2015. PT.Aneka Bintang Gading (Holywings Group), merupakan perusahaan yang bergerak dibidang restoran dan bar dan club yang berdiri pertama kali pada tahun 2015. Berlokasi pertama kali di Jalan Boulevard Raya Blok QA5 No.8, Kelapa Gading Barat, Jakarta Utara. Dalam Penelitian ini PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan ditetapkan sebagai objek penelitian. Perusahaan dapat berjalan dengan baik karena salah satunya dipengaruhi oleh Disiplin Kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam melakukan kegiatan persiapan, pelaksanaan dan pengevaluasian.

Disiplin adalah dapat menjalankan segala peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tuntutan untuk menjadi karyawan yang berkualitas merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tentu perusahaan harus bisa melewati tantangan yang dihadapi serta harus memecahkan tantangan itu dengan melalui pelaksanaan disiplin kerja. Dengan disiplin kerja, karyawan diharapkan agar mampu menjaga komitmen untuk selalu bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan untuk meminimalisir dari pada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, tentunya kinerja pun akan semakin meningkat. Disiplin kerja juga merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Sementara itu disiplin kerja adalah faktor penting di dalam suatu perusahaan untuk menegakkan peraturan, peraturan sangat diperlukan dalam menciptakan tata tertib di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan tujuan akan mudah dicapai. Berdasarkan dari hasil yang didapat tersebut maka perlu dilakukan penelitian disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana peran Disiplin dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading.

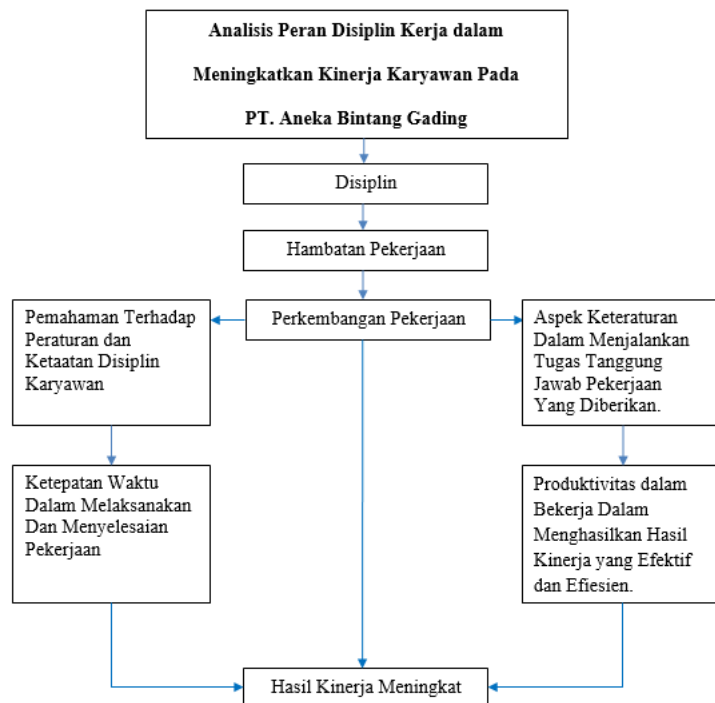
## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Menurut Agustini dan Hasibuan (2019:92) berpendapat bahwa "Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi/organisasi dan norma sosial yang berlaku". Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005, hal. 193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karna itu setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Zaka (2020: 20) menjelaskan kedisiplinan berasal dari kata disiplin, yang artinya adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang berlaku yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

## Kinerja Pegawai

Pada umumnya instansi/organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi maka masing-masing unit dinilai kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi/organisasi terhadap yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Menurut Moeheriono (2019:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2019,hal. 192) Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam satu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 9) Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu



**Gambar 1 Paradigma Kerangka Berpikir**

## Proposisi Penelitian

Menurut Darmawan (2021:125) "Proposisi penelitian adalah hubungan logis yang memiliki keterkaitan antara satu variabel satu dengan variabel lain". Proposisi biasanya disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan (*statement*) yang menunjukkan hubungan antar dua konsep. Proposisi adalah hubungan antara konsep yang didefinisikan. Dengan adanya saling hubungan konsep yang didefinisikan itu tampak pandangan yang sistematis mengenai gejala-gejala yang digambarkan oleh variabel.

### 1. Prosisi Studi

Untuk mendapatkan informasi-informasi yang kolerasi dengan penelitian ini, maka diperlukan arahan dan identifikasi agar informasi yang dibutuhkan akurat. Studi proposisi dalam penelitian ini adalah :

- Sebuah peran Disiplin dimaknai dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.
- Ketaatan pada Disiplin yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan karyawan sekaligus meningkatkan pencapaian perusahaan.
- Kinerja karyawan yang ada sangat penting dalam terciptanya sumber daya manusia yang unggul.

## 2. Keterkaitan Data Untuk Proposisi

Data memainkan peran yang sangat penting dalam memahami keterkaitan antara disiplin dan kinerja. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kedua variabel ini. Namun, perlu diingat bahwa data hanyalah salah satu bagian dari proses penelitian, dan kita perlu mempertimbangkan berbagai faktor lain untuk mendapatkan kesimpulan yang komprehensif.

Tabel di bawah ini menunjukkan data yang relevan dengan studi proposisi

**Tabel 1. Proposisi Penelitian**

No.	Proposisi	Data Relevan	Keterangan
1.	Perusahaan perlu meningkatkan sistem disiplin pada perusahaan untuk para pegawai dengan menerapkan sistem reward dan punishment.	Terdapat ketidaktaatan pada peraturan perusahaan seperti tingkat ketidakhadiran, keterlambatan yang terjadi.	Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan optimal.
2.	Tanggung jawab pekerjaan, ketaatan pada atasan, dan ketepatan waktu menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien.	Rasa tanggung jawab, ketaatan pada peraturan, tepat waktu dan kesadaran pegawai dalam bekerja yang kurang terlaksana dengan baik sehingga menghambat meningkatnya kinerja karyawan PT. Aneka Bintang Gading	Ketepatan waktu adalah aspek penting dalam disiplin kerja, yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketepatan waktu dapat membantu mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, sehingga ia merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat membantu mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan
3.	target yang kurang tercapai dalam pekerjaan menjadi kerugian perusahaan.	Terdapat target kerja yang tidak tercapai karena kurangnya komunikasi, dan miskoordiniasi antar divisi tugas.	Lebih interaktif antar tiap divisi menjadi keuntungan lebih bagi perusahaan karena target kerja tiap divisi tercapai.
4.	Pencapaian Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas pada segi pencapaian perusahaan dengan hasil yang optimal	Terdapat karyawan yang kurang inisiatif, tidak efektif dalam bekerja dalam hal ketepatan waktu, tingkat kehadiran yang menurun lalu menggunakan waktu yang sebaik-baiknya sehingga produktivitas karyawan menurun.	Perusahaan perlu membuat analisis hasil kerja karyawan dan evaluasi kinerja karyawan. agar suatu tugas dan kinerja dapat terlaksana dan tercapai dengan baik.

## 3. METODE

Jenis Metode Penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Objek pada penelitian ini di PT. Aneka Bintang Gading yang beralamat di The Breeze BSD City, Greencity Unit Waterfront L01 Jl. BSD Grand Boulevard Kota Tangerang. Unit analisis dalam penelitian ini adalah 1 (satu)

orang sebagai key informan didasarkan dengan jabatan owner sekaligus direktur utama didalam perusahaan, 4 (empat) orang sebagai informan didasarkan dengan jabatan.

Menurut Huberman dalam Darmawan (2021:110) ada 4 teknik analisis data, yaitu:

- a. Studi Dokumentasi  
Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis dokumen, catatan-catatan yang penting dan berhubungan serta dapat memberikan data-data untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Pemanfaatan dokumentasi yaitu untuk sumber data penting karena membantu penulis merumuskan hasil penelitian.
- b. Mereduksi Data  
Data-data yang telah diperoleh oleh penulis kemudian dianalisis, dirangkum, dipilih hal-hal yang substansial dan difokuskan pada hal-hal yang penting. Hasil reduksi disusun dalam bentuk laporan tertulis.
- c. Sajian Data  
Laporan tertulis hasil reduksi data lalu disajikan ke dalam berbagai bentuk, seperti tabel, grafik, dan sejenisnya. Penyajian data berguna untuk memudahkan dalam memahami temuan dari penelitian.
- d. Penarikan Kesimpulan  
Langkah terakhir dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dapat berbentuk hubungan kausal atau interaktif, dan hipotesis atau teori

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis SWOT

Analisis yang dipakai adalah model analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). Kekuatan (*Strengths*) dan Kelemahan (*Weakness*), keduanya merupakan faktor internal dari PT. Aneka Bintang Gading Sedangkan Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) merupakan faktor eksternal dari PT. Aneka Bintang Gading.

##### a. Analisis Internal

##### 1). Kekuatan (*Strengths*)

- a). Lingkungan Kerja Perusahaan yang nyaman dengan fasilitas yang sudah tersedia untuk karyawan seperti Pantry ,dan keamanan kebersihan yang terjaga.
- b). Tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua ditanggung perusahaan
- c). Pemberian upah Seperti Lembur (*Overtime*) dan Upah/Gaji (*Salary*) yang tepat waktu dan pemberian Bonus seringkali karena penjualan perusahaan yang tinggi.

##### 2). Kelemahan (*Weakness*)

- a). Masalah Internal Seperti Penurunan Sikap Disiplin karyawan seperti tidak tepat waktu , dan kesadaran bekerja , dan tingkat kehadiran membuat perusahaan mengalami Penurunan Kinerja yang berdampak pada penurunan Kinerja perusahaan.
- b). Lokasi Kantor yang rawan akan kemacetan kendaraan yang menyebabkan karyawan datang tidak tepat waktu.
- c). Karena Penjualan Perusahaan yang banyak dan data yang dihasilkanpun banyak , maka Jam kerja dan Beban Kerja yang tinggi, Jadwal kerja yang tidak tetap dan seringkali larut malam dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja-keluarga karyawan, menyebabkan kelelahan dan potensi penurunan kinerja. Kelelahan dapat menyebabkan stress dalam pikiran stress dan frustrasi pada karyawan, dapat memicu perilaku indisipliner.

##### b. Analisis Eksternal

##### 3). Peluang (*Opportunities*)

- a). Banyaknya Penjualan membuat keuntungan meningkat karena pendapatan perusahaan dapat naik.
- b). Dengan meningkatnya Disiplin Melalui sistim *Reward & Punishment* bagi karyawan dapat membuat ketepatan waktu dan produktifitas kinerja karyawan akan meningkat.
- c). Program penghargaan karyawan, perusahaan dapat memperkenalkan program penghargaan karyawan yang berfokus pada disiplin kerja dan pencapaian kinerja, untuk meningkatkan motivasi, retensi karyawan dan Karier Karyawan.

##### 4). Ancaman (*Threat*)

- a). Adanya ancaman dari kondisi perekonomian yang bisa mengalami perubahan.
- b). Adanya ancaman dari perusahaan saingan dengan model bisnis yang sejenis.
- c). Persaingan harga, Persaingan dalam hal harga dengan club malam lain atau alternatif hiburan lainnya dapat mempengaruhi profitabilitas.

### Pilihan Strategi Berdasarkan SWOT Matriks TOWS

Dari data yang ada dimasukkan ke dalam rincian Faktor Intenal dan Eksternal dianalisis dan dinilai serta disinergikan kedalam Matriks TOWS menghasilkan Strategis TOWS, adalah alat analisis strategis yang digunakan untuk mengevaluasi dan merancang strategi berdasarkan kombinasi antara faktor internal (kekuatan dan kelemahan perusahaan) dengan faktor eksternal (peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal). empat kuadran yang mewakili kombinasi S-O (*Strengths – Opportunities*), W-O (*Weakness – Opportunities*), S-T (*Strengths – Threats*) dan W-T (*Weakness – Threats*).

**Analisis SWOT** (*strenghts, weakness, opportunities, treats*) merupakan salah satu metode dalam melakukan penyusunan strategi perusahaan dengan melihat kondisi lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun eksternal. **Analisis TOWS** adalah analisis yang lebih menekankan pada kombinasi antara tiap bagaimana kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi peluang dan ancaman yang ada. Analisis SWOT digunakan dalam melakukan analisis strategis perusahaan. Hal ini disebabkan karena analisis SWOT menyediakan suatu informasi yang mendalam tentang kondisi internal perusahaan dan lingkungan eksternal yang dihadapi perusahaan, sehingga perusahaan akan mempunyai gambaran tentang keputusan strategis apa yang akan diambil. Selanjutnya yaitu proses pembuatan daftar indikator dari variabel. Analisis TOWS internal dan eksternal serta mengformulasikan kedalam S-O, S-T, W-O, dan W-T adalah pemberian bobot pada masing-masing indikator dengan cara membandingkan peran satu indikator dengan indikator yang lain. Bobot maksimum yang diberikan pada setiap kategori ialah 1 sampai 100 %. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan ke semua indikator yaitu seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 Indikator Matrik 4 Kuadrat**

NO.	INDIKATOR SWOT	BOBOT
<b>1.</b>	<b>Kekuatan (<i>Strenghts</i>)</b>	<b>1,00</b>
	a). Lingkungan Kerja Perusahaan yang nyaman dengan fasilitas yang sudah tersedia untuk karyawan seperti Pantry , dan keamanan kebersihan yang terjaga.	<b>0,40</b>
	b). Tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua ditanggung perusahaan	<b>0,40</b>
	c). Pemberian upah Seperti Lembur ( <i>Overtime</i> ) dan Upah/Gaji ( <i>Salary</i> ) yang tepat waktu dan pemberian Bonus seringkali karena penjualan perusahaan yang tinggi.	<b>0,20</b>
<b>2.</b>	<b>Kelemahan (<i>Weakness</i>)</b>	<b>1,00</b>
	a). Masalah Internal Seperti Penurunan Sikap Disiplin karyawan membuat perusahaan mengalami Penurunan Kinerja yang berdampak pada penurunan Penjualan perusahaan.	<b>0,40</b>
	b). Lokasi Kantor yang rawan akan kemacetan Kendaraan yang menyebabkan karyawan datang tidak tepat waktu.	<b>0,40</b>
	c). Karena Penjualan Perusahaan yang banyak dan data yang dihasilkanpun banyak , maka Jam kerja dan Beban Kerja yang tinggi, Jadwal kerja yang tidak tetap dan seringkali larut malam dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja-keluarga karyawan, menyebabkan kelelahan dan potensi penurunan kinerja. kelelahan dapat menyebabkan stress dalam pikiran stress dan frustrasi pada karyawan, dapat memicu perilaku indisipliner.	<b>0,40</b>
<b>3.</b>	<b>Peluang (<i>Opportunities</i>)</b>	<b>1,00</b>
	a). Banyaknya Penjualan membuat keuntungan meningkat karena pendapatan perusahaan naik.	<b>0,40</b>
	b). Dengan meningkatnya Disiplin Melalui sistim Reward & Punishment bagi karyawan dapat membuat ketepatan waktu dan produktifitas kinerja karyawan akan meningkat.	<b>0,40</b>
	c). Program penghargaan karyawan, perusahaan dapat memperkenalkan program penghargaan karyawan yang berfokus pada disiplin kerja dan pencapaian kinerja.	<b>0,40</b>
<b>4.</b>	<b>Ancaman (<i>Threats</i>)</b>	<b>1,00</b>
	a). Adanya ancaman dari perusahaan saingan dengan model bisnis yang sejenis.	<b>0,50</b>
	b). Persaingan harga, Persaingan dalam hal harga dengan club malam lain atau alternatif hiburan lainnya dapat mempengaruhi profitabilitas.	<b>0,50</b>

Setelah bobot masing-masing indikator ditentukan, selanjutnya memberikan penilaian terhadap besar kecilnya sumbangan atau hambatan yang diberikan oleh masing-masing indikator terhadap pencapaian tujuannya, khususnya untuk satu periode penyusunan rencana strategis. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan skor dari 1 sampai 5. Berikut tabel total skor masing-masing indikator :

**Tabel 3. Total Skor Masing-Masing Indikator**

NO.	INDIKATOR	BOBOT
<b>1.</b>	<b>Kekuatan ( Strengths )</b>	
	a). Lingkungan Kerja Perusahaan yang nyaman dengan fasilitas yang sudah tersedia untuk karyawan seperti Pantry , dan keamanan kebersihan yang terjaga.	5
	b). Tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua ditanggung perusahaan	5
	c). Pemberian upah Seperti Lembur ( <i>Overtime</i> ) dan Upah/Gaji ( <i>Salary</i> ) yang tepat waktu dan pemberian Bonus seringkali karena penjualan perusahaan yang tinggi.	3
<b>2.</b>	<b>Kelemahan ( Weakness )</b>	
	a). Masalah Internal Seperti Penurunan Sikap Disiplin karyawan membuat perusahaan mengalami Penurunan Kinerja yang berdampak pada penurunan Penjualan perusahaan.	-4
	b). Lokasi Kantor yang rawan akan kemacetan Kendaraan yang menyebabkan karyawan datang tidak tepat waktu.	-4
	c). Karena Karena Penjualan Perusahaan yang banyak dan data yang dihasilkanpun banyak , maka Jam kerja dan Beban Kerja yang tinggi, Jadwal kerja yang tidak tetap dan seringkali larut malam dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja-keluarga karyawan, menyebabkan kelelahan dan potensi penurunan kinerja. kelelahan dapat menyebabkan stress dalam pikiran stress dan frustrasi pada karyawan, dapat memicu perilaku indisipliner.	-2
<b>3.</b>	<b>Peluang ( Opportunities )</b>	
	a). Banyaknya Penjualan membuat keuntungan meningkat karena pendapatan perusahaan naik.	4
	b). Dengan meningkatnya Disiplin bagi karyawan akibat dari ketepatan waktu dan produktifitas maka kinerja karyawan dan penjualan akan meningkat.	2
	c). Program penghargaan karyawan, perusahaan dapat memperkenalkan program penghargaan karyawan yang berfokus pada disiplin kerja dan pencapaian kinerja.	2
<b>4.</b>	<b>Ancaman ( Threats )</b>	
	a). Adanya ancaman dari perusahaan saingan dengan model bisnis yang sejenis.	-4
	b). Persaingan harga, Persaingan dalam hal harga dengan club malam lain atau alternatif hiburan lainnya dapat mempengaruhi profitabilitas.	-3

Tahapan setelah menentukan skor atau nilai masing-masing indikator adalah menghitung nilai tertimbang dari indikator dengan cara mengalikan bobot dengan skor per indikator. Setelah nilai tertimbang masing-masing indikator ditemukan, maka nilai tertimbang itu dijumlahkan.

Dan hasil akhir dari keempat langkah adalah total nilai tertimbang untuk semua kategori variabel tabel berikut :

**Tabel 4. Total Nilai Tertimbang Untuk Semua Kategori Variabel**

No.	Indikator SWOT	Bobot	Skor	Nilai Tertimbang
<b>1.</b>	<b>Kekuatan ( Strengths )</b>	<b>1,00</b>		
	a). Tempat Kerja Perusahaan yang nyaman dengan fasilitas yang sudah tersedia.	0,40	5	2,00
	b). Tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua ditanggung perusahaan.	0,40	5	2,00
	c). Pemberian upah Seperti Lembur ( <i>Overtime</i> ) dan Upah/Gaji ( <i>Salary</i> ) yang tepat waktu dan pemberian Bonus seringkali karena penjualan perusahaan yang tinggi.	0,20	2	0,40
	<b>Jumlah Kekuatan ( Strengths )</b>			<b>4,40</b>
<b>2.</b>	<b>Kelemahan ( Weakness )</b>	<b>1,00</b>		
	a). Masalah Internal Seperti Penurunan Sikap Disiplin karyawan membuat perusahaan mengalami Penurunan Kinerja yang berdampak pada penurunan Penjualan perusahaan.	0,30	4	1,20
	b). Lokasi Kantor yang rawan akan kemacetan Kendaraan yang menyebabkan karyawan datang tidak tepat waktu.	0,30	4	1,20

No.	Indikator SWOT	Bobot	Skor	Nilai Tertimbang
	c). Karena Penjualan Perusahaan yang Tinggi , maka Jam kerja dan Beban Kerja yang tinggi, Jadwal kerja yang tidak tetap dan seringkali larut malam dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja-keluarga karyawan, menyebabkan kelelahan dan potensi penurunan kinerja.	0,20	2	0,40
	<b>Jumlah Kelemahan ( Weakness )</b>			<b>2,80</b>
	<b>JUMLAH FAKTOR INTERNAL (IFAS) :</b>			<b>8,40</b>
<b>3.</b>	<b>Peluang (Opportunities)</b>	<b>1.00</b>		
	a). Banyaknya Penjualan membuat keuntungan meningkat karena pendapatan perusahaan naik.	0,30	4	1,20
	b). Dengan meningkatnya Disiplin bagi karyawan akibat dari ketepatan waktu dan produktifitas maka kinerja karyawan dan penjualan akan meningkat.	0,30	4	1,20
	c). Program penghargaan karyawan, perusahaan dapat memperkenalkan program penghargaan karyawan yang berfokus pada disiplin kerja dan pencapaian kinerja.	0,20	2	0,40
	<b>Jumlah Peluang (Opportunities)</b>			<b>2,80</b>
<b>4.</b>	<b>Ancaman ( Threats )</b>	<b>1.00</b>		
	a). Adanya ancaman dari perusahaan saingan dengan model bisnis yang sejenis.	0,30	4	1,20
	b). Persaingan harga, Persaingan dalam hal harga dengan club malam lain atau alternatif hiburan lainnya dapat mempengaruhi profitabilitas.	0,20	3	0,60
	<b>Jumlah Ancaman ( Threats )</b>			<b>1,80</b>
	<b>JUMLAH FAKTOR EKSTERNAL (EFAS) :</b>			<b>4,60</b>

**Rekapitulasi Nilai Tertimbang**

Nilai Tertimbang Kekuatan = 4,40

Nilai Tertimbang Kelemahan = 2,80

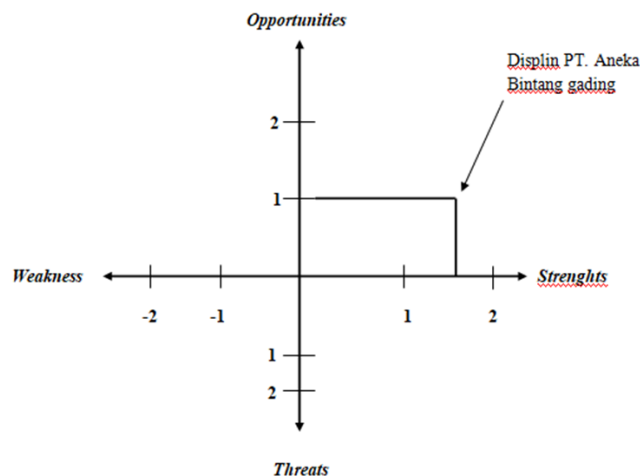
Selisih Positif =  $\frac{4,40 - 2,80}{2}$  (-) = **1,60 ( IFAS )**

Nilai Tertimbang Opportunity= 2,80

Nilai Tertimbang Threat = 1,80

Selisih Positif =  $\frac{2,80 - 1,80}{2}$  (-) = **1,00 ( EFAS )**

Dari perhitungan nilai tertimbang tersebut, posisi Disiplin di PT.Aneka Bintang Gading Matrik SWOT 4 kuadran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2 Matriks SWOT 4 Kuadrat**

Dengan nilai tertimbang pada **Faktor Internal (IFAS/Internal Strategic Factor Analysis Summary)** yaitu Kekuatan (*Strengths*) – Kelemahan (*Weakness*) positif sebesar 1.60. Dan nilai tertimbang **Faktor Eksternal (EFAS/External Strategic Factor Analysis Summary)** Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) positif sebesar 1,00 maka posisi Disiplin pada matrik SWOT Empat Kuadran terletak pada kuadran 1 dan 1,6 dengan Posisi ini menunjukkan bahwa Disiplin memiliki kekuatan Internal yang dapat dimanfaatkan dalam mengambil peluang eksternal. Strategi yang tepat untuk Kuadran I adalah **Strategi S-O (Strength - Opportunities)**. **Contoh Strategi S-O untuk Disiplin adalah** Meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam disiplin kerja, menjalankan *Sistim Reward & Punishment* untuk mendorong Disiplin Kerja karyawan, dan ketegasan dalam evaluasi dan menegakkan kembali Disiplin dan pemberian sanksi dapat mendorong perilaku karyawan agar Disiplin. Maka alasan utama Disiplin sangat penting di PT. Aneka Bintang Gading didasarkan pada mengerahkan Kekuatan (*Strengths*) dalam memanfaatkan (*Opportunities*) peluang yang ada.

### Perspektif Peneliti

Dalam Perspektif Peneliti dengan fenomena-fenomena yang ditemukan dalam penelitian dalam tujuan pengembangan karyawan yang dilakukan di PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan yang berkaitan dengan Kinerja yang berkualitas dengan cara menerapkan Disiplin yang baik dalam perusahaan. Penerapan Disiplin berperan sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dalam perusahaan maka Hal ini akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi.

Peneliti membuat perspektif dari 2 sisi :

#### a. Dari Perspektif Wilayah Cakupan (*Coverage Area*)

- 1) Dalam Lingkup Kecil, hasil Disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dalam Lingkup Menengah, hasil dari peranan Disiplin dapat memaksimalkan Kinerja Karyawan.
- 3) Dalam Lingkup Besar, hasil Penerapan Disiplin dapat membuat Citra dan Kinerja PT. Aneka Bintang Gading semakin baik.

#### b. Dari Perspektif Waktu (*Time Frame*)

Hasil dari penerapan Disiplin dapat dilihat dari perspektif waktu atau *time frame*, terdapat tiga masa dalam perspektif waktu, yaitu masa lalu terkait dengan *old values*, masa sekarang dengan realitas dan masa depan sebagai *new vision*. Peranan Disiplin kerja terbentuk pada perspektif waktu di masa sekarang dan masa depan, (*new vision*) hal ini didasarkan pada temuan-temuan yang ada di perusahaan sehingga dilakukanlah perencanaan, pengevaluasian, dan penyusunan kembali Disiplin Kerja dengan kriteria-kriteria yang sesuai dalam meningkatkan Kinerja Pada PT. Aneka Bintang Gading.

### Peran Disiplin Pada PT. Aneka Bintang Gading

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penerapan Disiplin seperti datang tepat waktu, tingkat kehadiran, kesadaran bekerja, dan efektifitas waktu dalam bekerja serta tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aneka Bintang Gading. Hal ini menunjukkan jika Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan jika Disiplin dapat diterapkan diterapkan dengan baik pada kelangsungan kerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku taat aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Sikap ini mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas. Hal ini berarti hasil yang dihasilkan oleh karyawan juga lebih baik dan lebih optimal.

Menurut Agustini dan Hasibuan (2019:92) berpendapat bahwa “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi/organisasi dan norma sosial yang berlaku”. Disiplin merupakan hal yang kompleks dimana penerapan disiplin, Disiplin kerja membantu mencapai tujuan perusahaan dengan cara memastikan karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik, menaati peraturan, dan mematuhi norma sosial. Kinerja yang baik berarti efektivitas kerja yang dihasilkan juga lebih tinggi. Kedisiplin kerja bukan hanya tentang mengikuti aturan, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang positif dan profesional. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Penerapan disiplin kerja harus dilakukan dengan adil, konsisten, dan suportif. Pemimpin harus memberi contoh yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi terbaiknya.

Menurut *Key Informan* Ibu Maria Francesca Hartono Selaku Manager Project Office Pada PT. Aneka Bintang Gading berpendapat peran Disiplin dalam setiap perusahaan sangat penting sekali karena dengan adanya Disiplin Karyawan yang disiplin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar

yang sudah ditetapkan. Hal ini juga dapat meminimalisir penundaan, rework, dan kesalahan yang dapat menghambat proses kerja. Dan juga bertujuan Meningkatkan produktivitas Kinerja dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Karyawan yang disiplin menunjukkan sikap tanggung jawab, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan.

### **Peran Kinerja Pada PT. Aneka Bintang Gading**

Kinerja karyawan adalah satu aspek yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan. Hal yang dapat membuat suatu Kinerja karyawan kurang maksimal adalah penerapan Disiplin yang tidak berjalan dengan baik, karena itu penerapan Disiplin harus terlaksana dengan baik untuk mendorong Kinerja Karyawan menjadi optimal. Menurut Moehariono (2019:95), Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang tinggi menghasilkan lebih banyak output berkualitas dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan keuntungan. Penurunan biaya operasional dan waktu pengerjaan proyek dapat dicapai dengan kinerja yang optimal.

Manfaat Meningkatkan Kinerja yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan dapat membantu mencapai target dan visi organisasi. Karyawan dapat memahami dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan akan bekerja keras untuk mencapainya. Pencapaian tujuan strategis dapat meningkatkan nilai perusahaan dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan. Karyawan yang disiplin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini dapat meminimalisir penundaan, *rework*, dan kesalahan yang dapat menghambat proses kerja. Dan Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Menurut *Key Informan* selaku manager Ibu Maria Francesca Hartono Kinerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading masih belum maksimal, dikarekan penerapan Disiplin yang juga tidak terealisasikan sempurna di perusahaan, yang artinya karyawan belum berperan aktif dalam penerapan Disiplin yang baik di tempat kerja. Penurunan Disiplin Berawal dari Ketidaktegasan dalam menegakkan disiplin dan pemberian sanksi atas pelanggaran aturan yang berdampak besar pada Performa dari Kinerja Karyawan di perusahaan. Selain itu juga *Key Informan* berpendapat kinerja karyawan terdapat hambatan seperti kelelahan karena lembur di hari sebelumnya, kelelahan dapat menyebabkan stress dalam pikiran dan dikarenakan mudahnya stress dalam bekerja. Karyawan akan sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental. Mereka akan mulai merasa sinis dan negatif terhadap pekerjaannya sehingga cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, satu tim, dan kehidupan pada umumnya. Kurangnya disiplin kerja dapat juga menyebabkan konflik dan gangguan komunikasi antar anggota tim. Dan dapat juga menghambat kerjasama dan kolaborasi yang efektif dalam tim.

Menurut *Key Informan* Penerapan sistem & *Punishment* menjadi alat dan kunci yang penting untuk mendorong disiplin kerja dalam perusahaan. Penerapan sistem yang efektif dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan dan karyawannya. Sistem *Reward & Punishment* yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti Meningkatkan Disiplin Kerja akan lebih termotivasi untuk mengikuti aturan dan prosedur perusahaan. Meningkatkan Produktivitas Karyawan akan bekerja lebih keras dan fokus untuk mencapai target, Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan akan merasa dihargai dan dihormati, sehingga meningkatkan semangat kerja. Meningkatkan Reputasi Perusahaan Budaya kerja yang disiplin dan produktif akan meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik dan mitra bisnis. Dengan melakukan penerapan sistem *Reward & Punishment* pada PT. Aneka Bintang Gading, Disiplin kerja dapat kembali dibentuk lalu sebagai bahan evaluasi Disiplin kembali pada perusahaan yang sekaligus diharapkan dapat menciptakan Budaya Kerja Disiplin yang Positif bagi seluruh karyawan.

Peneliti menemukan pendapat *Key informan* "Tapi saya sangat yakin mereka (karyawan) sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai kinerja yang maksimal di perusahaan. Saya sangat mengapresiasi hasil kerja mereka setiap harinya." Disiplin dan Kinerja kerja yang efektif bukanlah tentang menghukum, tetapi tentang membangun budaya kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan bertanggung jawab dalam mengoptimalkan Kinerja. *Reward & punishment* dapat menjadi alat yang membantu, namun perlu diintegrasikan dengan strategi yang lebih luas untuk mencapai hasil yang optimal

## **5. PENUTUP**

Dengan hasil penelitian dan analisis pembahasan pada bab sebelumnya mengenai "Analisis Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan" maka ditarik beberapa kesimpulan bahwa :

1. Penerapan Disiplin dilakukan berdasarkan KPI dalam bekerja yang dinilai setiap tahunnya serta evaluasi Disiplin dapat dilihat dari KPI pada karyawan tersebut.

2. Disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan hasil kerja yang sempurna. Selain itu, perusahaan juga dapat memperoleh banyak manfaat dari penerapan disiplin kerja yang baik, seperti peningkatan keuntungan, pengurangan turnover karyawan, dan peningkatan citra dan reputasi perusahaan.
3. Disiplin pada PT. Aneka Bintang Gading seperti Tingkat Kehadiran, Ketepatan Waktu, Kesadaran Bekerja, dan Tanggung jawab Disiplin pada PT. Aneka Bintang Gading harus dilakukan aktif Disiplin secara menyeluruh bagi semua karyawan, dengan tujuan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja dan menghasilkan output yang maksimal. Penerapan Sistem *Reward & Punishment* pada PT. Aneka Bintang Menjadi Kunci Penting dalam penerapan Disiplin untuk meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan dan Karyawan dapat terdorong untuk melaksanakan disiplin kerja untuk Kinerja Kerja yang maksimal

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aida, F, Dwi, W.A, Noorlaily, M.(2017) *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Agrabudi Gas Utama Balito Kuala*, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari : Banjarmasin
- Aulia, N.A.. (2020) *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Supermarket Banjarmasin*. Banjarmasin
- Bachtiar, A., Arief, B.S. ( 2022) *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. CV Kirana Utama Bogor*, Universitas Pamulang : Banten.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2003) *Employees' Performance at Petrovietna An Construction Joints Stock Corporation (PVNC)*. International Journal of Business and Social Science,4(6).
- Chairunisa, Farida, Y, Ervica, Z. (2019) *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel*. Banjarmasin
- Dessler, G. (2014, Page.7), *Human resource management: An experimental approach*. (International edition).
- Dwi, P.R, Anita, Iranita. ( 2019) *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Tanjung*, S1 Thesis: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Dwi, W.R, Dwi, W.A, Defin, S.P (2023) *Analysis Work Discipline In An Effort To The Improve Employee Performance At PT. Mensa Binasukses*, Islamic University of Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin, Indonesia, Management Study Program, Faculty of Economics,
- Hendy, Tannady (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert.
- Larasati, S. (2018) *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Pe. Yogyakarta: Yogyakarta : Deepublish, 2018 © 2018.
- Masram & Silvya, B. (2018) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Melinda (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Muhammad, I.K, Lamsah, Ervica, Z. (2020) *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya*, Universitas Tanjung Pura.
- Muhyi, M.A. (2021) *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Express Cabang Kudus*. Undergraduate Thesis, IAIN KUDUS.
- Ramli, M. (2023) *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragilir Hilir*, Universitas Islam Indragiri, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA).
- Randi, B. (2018) *Metode Penelitian Kualitatif Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rian, R, Mira, L.B, Djusniati, R (2024) *Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya*, EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi).
- Sedarmayanti (2017, hal. 21) *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sihombing, H. (2017) *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by H. Sihombing. Jakarta: Graha Ilmu.

- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sudaryo, M. dan (2018) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Edited by M.& Sudaryo. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Sujarweni (2017) *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supomo (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia - Suatu Pendekatan Fungsionalo Teoritis dan Aplikatif*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, P.D.H.E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by M.S. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. Kencana.
- Wibowo ( 2013 ) *Manajemen Kinerja* Jakarta PT.Raja Grafindo Persada Edisi Ketutuh