

Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang Pada Tahun 2021

Wanta^{a,1*}, Asep Darajatul Romli^{a,2}, Nandang^{a,3}

^a Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

¹ wanta@ubpkarawang.ac.id*

*korespondensi penulis

Informasi artikel : ABSTRAK

Received: 21 Juni 2022;

Revised: 12 Juli 2022;

Accepted: 20 Juli 2022.

Kata kunci:

Disiplin Kerja;

Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan oada Zain Madinah *Wedding Organizer* Cikarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang digambarkan secara rinci melalui wawancara dengan para informan. Penelitian ini menggunakan 2 macam sumber data yaitu data primer dan sumber data sekunder. Data tersebut dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu dengan cara, data yang sudah diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi diolah dengan baik menjadi perangkat informasi yang bisa memperoleh kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan tergolong cukup baik, karena masih ada beberapa karyawan yang seringkali datang terlambat, itu berarti disiplin sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Serta hasil kerja karyawan yang dihasilkan kurang baik seperti tidak terealisasinya capaian order yang telah ditargetkan, dapat dilihat dari jumlah kehadiran masuk kerja karyawan. Terlihat dari indikator-indikator yang digunakan lewat wawancara mendalam kepada para informan, menunjukkan hasil positif meskipun tidak lepas dari beberapa kekurangan. Untuk kedepannya diharapkan kepada pimpinan atau atasan agar dapat memberikan sanksi yang tegas untuk memberikan efek jera bagi karyawan yang tidak disiplin.

ABSTRACT

Keywords:

Work Discipline;

Employee Performance.

The Analysis of Work Discipline to Improve Employee Performance at Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang in 2021. This study aims to determine how work discipline can improve employee performance at Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang. The method used in this study is qualitative which is described in detail through interviews with informants. This study uses 2 kinds of data sources, namely primary data and secondary data sources. The data was analyzed descriptively qualitatively by means of the data that has been obtained from the results of observations, interviews, and well-processed documentation into information tools that can be concluded. The results show that the level of employee discipline is quite adequate, because there are still some employees who often come late, it means that discipline is very important to improve employee performance. As well as the work results of the employees produced are not good, such as not realizing the achievement of the targeted orders, it can be seen from the number of attendance at work. It can be seen from the indicators used through in-depth interviews with informants, showing positive results although they cannot be separated from several shortcomings. In the future, it is expected that leaders or superiors can provide strict sanctions to provide a deterrent effect for employees who are not disciplined.

Copyright © 2022 (Wanta, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Wanta, W., Romli, A. D., & Nandang, N. (2022). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang Pada Tahun 2021. *Equilibrium : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 68–74. <https://doi.org/10.56393/equilibrium.v2i2.2476>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Di masa sekarang ini, khususnya di dalam bidang bisnis, perusahaan-perusahaan saling berkompetisi untuk dapat bertahan dan meraih kesuksesan di tengah ketatnya persaingan bisnis nasional maupun internasional. Usaha ini dilakukan baik oleh perusahaan milik negara maupun swasta. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan ditentukan oleh upaya mereka dalam mencapai target dan rencana yang telah dibuat, yang sangat bergantung pada kecakapan dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Tingkat produksi, efisiensi, dan efektivitas sebagian besar ditentukan oleh faktor sumber daya manusia, sehingga memiliki karyawan dengan kedisiplinan tinggi menjadi suatu keharusan selain kualifikasi keahlian yang telah ditetapkan sebelum penerimaan kerja. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara konsisten menilai dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah motivasi yang diberikan oleh atasan dalam suatu bidang usaha. Penerapan disiplin kerja melalui peraturan yang fleksibel, seperti pengaturan jam kerja dan sistem kerja yang nyaman, bertujuan untuk memberikan kelonggaran dalam bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai sebagai tanggung jawab, seperti penyelesaian tugas-tugas kantor dan kehadiran karyawan sesuai jam yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi disiplin, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga mereka akan bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan (Jepry & Mahardika, 2020). Motivasi dan disiplin ini harus terus dipelihara dan ditingkatkan untuk menjaga stabilitas dan produktivitas di dalam perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan potensi yang dimiliki. Peraturan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau bidang usaha, seperti dalam bidang Wedding Organizer, guna memelihara disiplin karyawan. Berdasarkan jadwal jam kerja di Zain Madinah Wedding Organizer, terlihat perbedaan waktu kerja di setiap bagiannya. Makeup artist dan asisten makeup artist bekerja dari jam 02.00 – 05.00, dilanjutkan jam 12.00 – 13.00 untuk ganti pakaian pengantin, dan jam 15.00 – 16.00 untuk ganti pakaian selanjutnya. Tukang pasang tenda bekerja dari jam 08.00 – 15.00 sehari sebelum pemasangan dekorasi pelaminan, sementara tukang dekorasi pelaminan bekerja dari jam 08.00 – 15.00. Photographer standby dari jam 05.00 – 12.00, bisa lebih tergantung permintaan customer. MC bekerja dari jam 05.00 – 12.00, dan Catering dari jam 02.00 – 08.00. Setiap bagian memiliki jam kerja 8 jam di luar jam istirahat. Pengaturan jam kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bagian, yang menunjukkan fleksibilitas dalam manajemen tenaga kerja.

Dari hasil Penilaian Prestasi Kerja (PPK) karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang, data menunjukkan penilaian berdasarkan enam indikator perilaku kerja: Orientasi Pelayanan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Integritas, Komitmen, dan Kerja Sama. Sebagian besar pegawai memiliki nilai capaian dalam rentang skala 59-55 (baik) sebanyak 50 orang, dan 30 orang pegawai mendapatkan nilai pada rentang skala ≤ 55 (cukup) pada Sasaran Kinerja Pegawai. Untuk perilaku kerja, pada indikator Orientasi Pelayanan terdapat 15 orang dengan nilai 100-91 (sangat baik), 40 orang dengan nilai 90-81 (baik), dan 25 orang dengan nilai 80-71 (cukup). Indikator Kepemimpinan menunjukkan 10 orang dengan nilai 100-91 (sangat baik), 50 orang dengan nilai 90-81 (baik), dan 20 orang dengan nilai 80-71 (cukup). Indikator lainnya seperti Integritas, Komitmen, Kerja Sama, dan Disiplin Kerja juga menunjukkan variasi nilai yang serupa. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih berada dalam kategori baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan pada beberapa indikator kinerja.

Dasar-dasar atau pedoman kerja yang dapat dilihat dari Rekapitulasi Prestasi Kerja Karyawan bersifat pokok dan tidak boleh diabaikan oleh setiap atasan (Saepudin Juhri, Direktur Utama, 2022). Dalam praktiknya, prinsip-prinsip manajemen ini harus luwes dan dapat diubah sesuai kebutuhan. Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan Zain Madinah Wedding Organizer selama tahun 2021, terdapat kasus karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, seperti datang terlambat, yang berdampak pada kurang maksimalnya hasil kerja dan melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan. Kedisiplinan dalam kehadiran menjadi salah satu tolak ukur utama dalam menilai keseriusan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketidaksiplinan dalam hal ini bisa berimplikasi pada produktivitas keseluruhan tim.

Untuk mengatasi keterlambatan tersebut, perusahaan memberikan teguran dengan tahapan: terlambat 1 kali dalam satu bulan diperingatkan secara lisan, terlambat 2 kali diberi teguran tertulis, terlambat 3 kali diberi Surat Peringatan tertulis (SP1) dengan konsekuensi pemotongan bonus upah, dan lebih dari 3 kali diberi Surat Peringatan tertulis (SP2) dengan pemotongan upah. Berdasarkan data capaian order dari Zain Madinah Wedding Organizer, terlihat bahwa dari Januari hingga Desember 2021, rata-rata target capaian order yang terealisasi sebesar 64%. Penurunan ini disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang menyebabkan penerapan aturan seperti PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), sehingga kegiatan seperti pernikahan sangat dibatasi. Penerapan aturan disiplin ini diharapkan dapat menjadi pengingat bagi karyawan untuk lebih memperhatikan tanggung jawab mereka dalam menjaga kualitas layanan yang diberikan.

Situasi ini menekankan pentingnya strategi yang dapat menunjang keberhasilan usaha di sektor jasa, seperti menawarkan kualitas jasa dan pelayanan yang tinggi yang tercermin dalam kinerja layanan. Memberikan balas jasa yang menarik dan menguntungkan juga menjadi faktor penting. Oleh karena itu, karyawan Zain Madinah Wedding Organizer harus fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan serta menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan. Upaya untuk memberikan rangsangan motivasi yang tepat akan sangat membantu dalam mempertahankan semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga berdampak positif pada reputasi perusahaan di mata pelanggan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang Pada Tahun 2021". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan solusi atas permasalahan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan di masa mendatang. Fokus penelitian ini juga mencakup identifikasi faktor-faktor yang paling mempengaruhi kedisiplinan kerja serta bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam kondisi yang serba dinamis. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahapan yang sistematis dan berurutan, mulai dari desain penelitian hingga validasi data. Penelitian ini dilaksanakan selama sembilan bulan, dari Januari hingga September 2022, dengan lokasi penelitian di Zain Madinah Wedding Organizer Galery yang terletak di Desa Karang Sambung, Kecamatan Kedung Waringin, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Metode penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kualitatif, di mana peneliti berupaya memahami konteks sosial dan perilaku melalui pengamatan langsung, interaksi, serta interpretasi terhadap lingkungan sekitar, sebagaimana dijelaskan oleh Nasution dalam Ajat Rukajat (2018). Data yang dikumpulkan berasal dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung, serta data sekunder yang didapat dari studi pustaka, dokumen, dan

referensi lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, untuk memastikan data yang dikumpulkan relevan dan akurat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data menurut Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validasi data dilakukan dengan teknik triangulasi, di mana data yang diperoleh dibandingkan dengan data lain yang relevan untuk memastikan keabsahan dan reliabilitasnya, seperti dijelaskan oleh Moleong (2016).

Hasil dan pembahasan

Zain Madinah Wedding Organizer didirikan pada tahun 2012 oleh Saepudin Juhri, yang selain sebagai pendiri, juga berperan sebagai pengelola utama dari bisnis ini. Latar belakang pendirian Zain Madinah Wedding Organizer adalah kebutuhan masyarakat akan layanan pernikahan yang lengkap dan profesional, terutama di daerah tempat tinggal Saepudin Juhri yang saat itu belum memiliki penyedia jasa serupa. Dengan memanfaatkan peluang ini dan didorong oleh hobinya dalam tata rias, Saepudin memulai usaha jasa tata rias pengantin dari rumahnya yang beralamat di Kp. Rengas Bandung, Desa Karang Sambung, Kecamatan Kedung Waringin, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Seiring dengan berkembangnya usaha, Zain Madinah Wedding Organizer tidak hanya fokus pada layanan wedding organizer, tetapi juga memperluas usahanya dengan menyediakan layanan catering pernikahan melalui Zain Madinah Catering, yang semakin memperkuat posisinya di pasar lokal.

Disiplin Kerja Zain Madinah Wedding Organizer. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, disiplin kerja di Zain Madinah Wedding Organizer masih memerlukan perbaikan signifikan. Beberapa temuan utama menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefisienkan penggunaan waktu dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang mengindikasikan kurangnya pengawasan dan pelatihan yang tepat. Meskipun perusahaan telah mulai melatih karyawan untuk lebih disiplin, proses ini berjalan secara perlahan dan belum sepenuhnya efektif. Motivasi tambahan juga dianggap perlu untuk mendorong semangat kerja yang lebih tinggi di antara karyawan, mengingat masih adanya beberapa karyawan yang sering melanggar norma dan aturan, seperti datang terlambat dan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu ada upaya yang lebih serius dan sistematis dalam memperbaiki disiplin kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Kinerja Karyawan Zain Madinah Wedding Organizer. Hasil wawancara mendalam mengungkapkan beberapa perspektif tentang kinerja karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer, yang bervariasi tergantung pada informan. Sebagian informan menyatakan bahwa hasil kerja karyawan cukup memuaskan secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa karyawan yang hasil kerjanya tidak maksimal, terutama terkait dengan realisasi target order yang tidak tercapai. Hal ini diperparah oleh pandemi COVID-19, yang menyebabkan pembatasan ketat terhadap aktivitas luar ruangan, sehingga mempengaruhi capaian target tahunan. Dari segi kehadiran, meskipun beberapa informan menyatakan perkembangan yang positif, masih terdapat kekhawatiran tentang tingkat absensi yang cukup tinggi tanpa keterangan yang jelas. Mengenai peraturan perusahaan, upah yang diterima karyawan dinilai sudah sesuai, dengan kenaikan gaji tahunan dan bonus untuk karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Namun, dalam hal komunikasi, terdapat beberapa kendala, terutama dalam interaksi dengan customer dan antar karyawan, yang kadang-kadang mengakibatkan miskomunikasi dan ketidakefisienan dalam operasional.

Disiplin Kerja Zain Madinah Wedding Organizer. Disiplin kerja di Zain Madinah Wedding Organizer masih menunjukkan beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki. Karyawan cenderung belum memiliki kesadaran yang cukup dalam mengefisienkan waktu kerja, meskipun perusahaan telah berupaya melatih mereka untuk lebih disiplin. Motivasi tambahan sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, terutama dalam menjaga konsistensi dalam mengikuti aturan perusahaan. Pelanggaran

norma dan aturan, seperti keterlambatan dan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, masih terjadi dan mengindikasikan perlunya penegakan disiplin yang lebih kuat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dapat mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. Dari hasil wawancara di lapangan, ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer terbagi menjadi dua kategori: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup perilaku karyawan sendiri, seperti sering terlambat karena kebiasaan bangun kesiangan dan alasan pribadi, misalnya karyawan yang juga ibu rumah tangga harus menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga sebelum berangkat kerja. Sementara itu, faktor eksternal termasuk situasi yang berada di luar kendali langsung karyawan, seperti kemacetan lalu lintas yang disebabkan oleh jarak tempat tinggal yang jauh dari lokasi kerja, serta waktu istirahat yang terbatas saat pekerjaan sedang padat, yang menyebabkan kelelahan dan penurunan disiplin.

Strategi untuk Meningkatkan Disiplin Kerja. Beberapa strategi telah diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja di Zain Madinah Wedding Organizer, termasuk memberikan apresiasi atas kinerja yang baik, melakukan konseling secara intens untuk memahami kesulitan yang dihadapi karyawan, serta memberikan gaji tepat waktu dan bonus untuk karyawan yang memenuhi target. Pengawasan dan evaluasi kinerja juga dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa disiplin kerja diterapkan dengan baik. Selain itu, karyawan didorong untuk saling mendukung dan memotivasi satu sama lain, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, strategi-strategi ini dinilai cukup efektif dalam meningkatkan disiplin kerja di perusahaan.

Kinerja Karyawan Zain Madinah Wedding Organizer. Untuk menggambarkan kinerja karyawan, indikator-indikator seperti hasil kerja, kehadiran, peraturan perusahaan, dan komunikasi diulas secara mendalam. Hasil kerja karyawan secara umum memuaskan, meskipun ada beberapa yang masih kurang optimal terutama selama pandemi COVID-19. Kehadiran karyawan bervariasi, dengan beberapa karyawan yang sering absen tanpa keterangan, yang menunjukkan perlunya penegakan aturan yang lebih ketat. Peraturan perusahaan mengenai upah dinilai sudah sesuai oleh sebagian besar karyawan, dengan penyesuaian gaji tahunan dan bonus yang diberikan berdasarkan kinerja. Namun, dalam hal komunikasi, meskipun tidak ada masalah fatal, masih terdapat kesalahpahaman, terutama dalam interaksi dengan customer dan antara bagian-bagian di dalam perusahaan.

Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mencakup bimbingan dan pengarahan yang berkelanjutan, serta pendisiplinan terhadap aturan perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi. Transparansi dalam penilaian kinerja juga diterapkan, di mana karyawan diberi pemahaman yang jelas mengenai indikator-indikator penilaian, sehingga mereka dapat mengetahui area mana yang perlu diperbaiki. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat, mendukung keberhasilan Zain Madinah Wedding Organizer dalam jangka panjang.

Peranan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer. Namun, tantangan seperti keterlambatan, kurangnya kesadaran dalam penggunaan waktu, dan ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan masih menjadi hambatan. Langkah-langkah persuasif seperti teguran lisan dan tertulis telah diambil untuk mengatasi masalah ini, namun perlu ditingkatkan agar kebiasaan tidak disiplin tidak berulang. Disiplin yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal, sehingga kontribusi mereka terhadap perusahaan juga maksimal. Perusahaan perlu terus mengembangkan dan menegakkan sistem disiplin yang efektif untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dan meminimalkan kerugian bagi perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Zain Madinah Wedding Organizer masih menghadapi sejumlah tantangan, termasuk rendahnya kesadaran karyawan dalam mengelola waktu secara efisien, pelanggaran norma, serta keterlambatan dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor internal seperti kebiasaan buruk karyawan dan faktor eksternal seperti kemacetan lalu lintas juga mempengaruhi disiplin kerja. Meskipun demikian, strategi yang telah diterapkan untuk meningkatkan disiplin, seperti pemberian apresiasi, konseling, dan evaluasi kinerja, menunjukkan efektivitas yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di perusahaan ini dinilai cukup memuaskan, meskipun terdapat beberapa kendala, terutama yang disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19. Untuk mengatasi tantangan tersebut, upaya-upaya seperti bimbingan, pengarahan, pengawasan yang ketat, serta peningkatan motivasi dan disiplin kerja terus dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal dan mendukung keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan.

Referensi

- Astadi, P & Putri, I, S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9 (2).
- Bachtiar, A, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 1 (1), 1-5
- Chairunisa, Farida, Y & Ervica, Z. 2021. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin.
- Eli, R & Ajimat. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(1), 226-244
- Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iii, B. A. B., & Penelitian, A. D. (2018). Bab Iii_Sukma Utami_10540950014. 41
- J. Moleong, L. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. (39th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mahfuzah, S, syahrani & Apriya, S. 2020. Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pedami Banjarmasin.
- Muhammad, Z, A, Hairul & Farida, Y. 2021. Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Batu Gunung Mulia Energi Di Binuang
- Mulyati, A. 2019. Analisis Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bandangantirta Agung Di Banjarmasin
- Noor, A, U. 2020. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Raco, J., R. (2010). *Metodo penelitian kualitatif*. Grasindo
- Sugiarto, E. (2015). *Menyusun proposal penelitian kualitatif: skripsi dan tesis*. Suaka Media.
- Sofar Silaen. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

Tessar, R, L, dwi, W, A & Teguh, W. 2020. Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura