

Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Vanesa Sukma Mandiri

Rio Andrean^{1*}, Suroso², Muhammad Adhimawan Wijaya³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract

Work discipline is an attitude of respecting, obeying, and complying with regulations that are considered as responsibilities. Human resources are a crucial factor for the success of a company in achieving its goals. This study aims to identify and analyze the implementation of work discipline at PT Vanesa Sukma Mandiri. The method used is qualitative research, with data collection techniques through observation and interviews. The population in this study consisted of 18 employees of PT Vanesa Sukma Mandiri, with the need for three informants, namely key, main, and additional informants. The results of the study indicate that the implementation of work discipline in improving the performance of PT Vanesa Sukma Mandiri employees is still lacking, with many employees not paying attention to punctuality of arrival, going home early, and being absent without explanation, which indicates that the level of employee work discipline is not optimal.

Keywords: *Human Resources_1, Work Discipline_2, Employee Performance_3*

✉ Corresponding author : Rio Andrean
Email Address : mn20.rioandrean@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Human resources, atau sumber daya manusia (SDM), memainkan peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerjanya demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. (Hoar, Kurniawan, dan Herawati 2021). Perusahaan adalah suatu entitas yang beroperasi dalam sektor bisnis, baik dalam penyediaan jasa maupun produk. (Adenuddin Alwy 2022). Di mana organisasi ini tumbuh dengan keuntungan yang diperoleh, perusahaan diharuskan menghadapi persaingan yang lebih ketat baik di pasar domestik maupun internasional. (Nurjaman et al. 2020). Organisasi adalah kumpulan individu yang memiliki tujuan serupa, di mana setiap organisasi memanfaatkan seluruh sumber daya untuk beroperasi dan menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai jual tinggi, dengan demikian memperoleh keuntungan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Jumadi 2023).

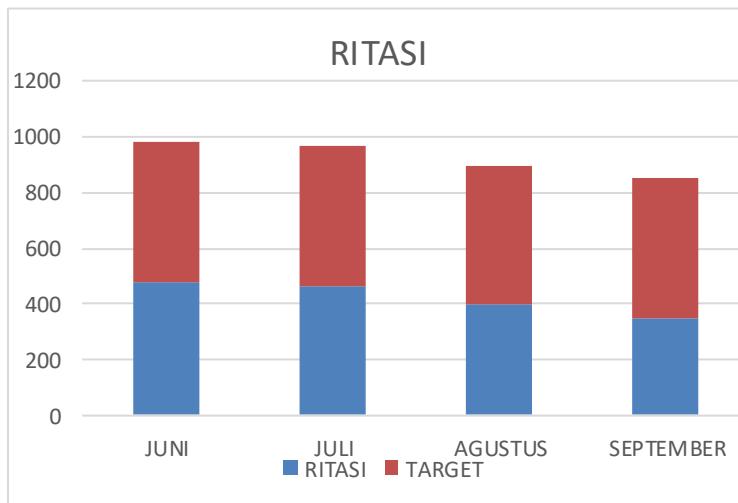
Di dalam perusahaan, terdapat disiplin kerja yang dapat menghasilkan keuntungan dan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah fungsi yang esensial dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan yang optimal menjadi sulit (Azhar, Nurdin, dan Siswadi 2020). Disiplin adalah perasaan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dianggap sebagai tanggung jawab, seperti tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Semakin tinggi disiplin, semakin meningkat kinerja karyawan, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan perusahaan. (Pranitasari dan Khotimah 2021). Menurut Prasetyo dan Marlina (2019:24), terdapat beberapa jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Amalia dan Siagian 2021). Menurut pandangan Rahmi (2019:41), indikator disiplin kerja mencakup tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan

etika kerja (Kantor et al. 2024). menurut Priyono menyatakan bahwa disiplin yang efektif adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa di balik disiplin diri terdapat potensi peningkatan kemalasan Kesadaran dalam menerapkan regulasi perusahaan atau institusi, yang tercermin dalam disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan (Firdausi 2020).

Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku individu yang sejalan dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, atau dapat diartikan sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan regulasi organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Pradipto 2017). Menurut Husnan (Aritorang, 2005:54), salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kebijakan dan jabatan perusahaan (I Ketut Sudama dan Ida Ketut Kusumawijaya 2020). Menurut Davis dan Newstrom (1985:87), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Pangarso dan Susanti 2016). Menurut Sondang P. Siagian (2002), disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai, sehingga mereka dapat bekerja secara kooperatif dengan rekan-rekan mereka dan meningkatkan prestasi kerja (Fajri, Amelya, dan Suworo 2022).

PT. Vanesa Sukma Mandiri, yang didirikan pada tahun 2019, beroperasi di sektor kontraktor. Perusahaan diharuskan memiliki visi dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Setiap karyawan memahami bahwa disiplin kerja adalah kunci sukses yang harus diterapkan oleh setiap individu, karena disiplin yang baik akan memfasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal dalam perusahaan. Disiplin dalam bekerja telah diterapkan di perusahaan, di mana karyawan diharuskan untuk melaksanakan standar kerja dengan baik, berpakaian rapi, tidak mangkir, dan tertib dalam kehadiran. Namun, di PT Vanesa Sukma Mandiri, masih terdapat banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu kedatangan, serta beberapa karyawan yang pulang lebih awal dan tidak hadir tanpa keterangan, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di perusahaan tersebut belum terwujud secara optimal. Masalah disiplin kerja sangat sensitif karena berfungsi sebagai pendorong individu untuk bekerja dan juga memengaruhi kinerja. Rendahnya disiplin kerja karyawan berdampak negatif pada kinerja mereka. Sebaliknya apabila Perusahaan membudayakan disiplin kerja pada karyawannya, maka kinerja mereka pun akan sejalan dengan target Perusahaan.

Gambar 1. Grafik ritasi PT. Vanesa Sukma Mandiri (Juni – September 2024)



Dengan adanya penurunan ritasi dari target yang ditetapkan Perusahaan. Ritasi Adalah produksi penjualan tanah disposal (cut and Fiel). Permasalahan dalam mencapai target Perusahaan kurangnya kinerja karyawan. Dalam hal ini Perusahaan menargetkan karyawan harus bisa lebih disiplin dalam meningkatkan kinerjanya dengan menjalankan tugas dan target Perusahaan maka Perusahaan akan mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis

tertarik untuk menganalisis permasalahan ini dengan judul “**Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Vanesa Sukma Mandiri**”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja pada PT Vanesa Sukma Mandiri, menganalisis kinerja pegawai pada PT Vanesa Sukma Mandiri, dan menganalisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan pada PT Vanesa Sukma Mandiri

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Paterson & Kriedt (1947) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai cabang manajemen yang bertanggung jawab terhadap karyawan, berfungsi sebagai landasan untuk fokus pada aspek operasional yang terutama terkait dengan hubungan antara manajemen dan karyawan, serta di antara karyawan, dan pengembangan individu dalam kelompok (Setya 2021). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin dalam peraturan perusahaan serta hubungan dan peran sumber daya individu secara efisien dan efektif, dengan bertujuan memaksimalkan pencapaian bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam memproses rekrutmen, pemengembangan diri, meningkatkan kepercayaan diri, serta mengevaluasi komprehensif SDM sehingga memerlukan perusahaan untuk mencapai target (Soleh 2017). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Amelia, Manurung, dan Purnomo 2022). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan yang saling terkait, mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan sumber daya manusia yang tersedia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dipandang bukan sekadar sebagai proses pengelolaan tradisional, melainkan sebagai suatu proses strategis yang menganggapnya sebagai aset berharga yang perlu dikembangkan (Zaenal Arifin dan Sasana 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM)

Werther dan Davis (dalam Indahingwati dan Nugroho, 2020:24) menurutnya sumber daya manusia adalah seorang sudah siap dan mahir, serta waspada dalam memperoleh maksud organisasi. Fundamental sumber daya merupakan berkontribusi dalam kelompok, dan dimensi fundamental manusia yaitu perilaku terhadap kontribusinya tersebut, kepada gilirannya yang dapat tentukan kualitasnya dan kapasitasnya hidup (Juniarti dan Indahingwati 2020). Sumber daya manusia merupakan aset potensial yang berfungsi sebagai modal nonmaterial atau nonfinansial dalam organisasi bisnis, yang dapat direalisasikan menjadi potensi nyata baik secara fisik maupun nonfisik untuk memperkuat eksistensi organisasi (Tanjung dan Manalu 2019). Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban, didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Kualitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan telah dipenuhi, sedangkan SDM merujuk pada tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi yang memiliki peran krusial dalam mencapai keberhasilan (Asyifah 2020). Sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai penentu dan pelaksana berbagai aktivitas perusahaan, serta aturan, kebijakan, dan regulasi, dengan harapan menghasilkan karyawan yang terampil, kompeten, dan berkualitas tinggi. Human Resources (HR) memiliki domain strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian visi dan misi perusahaan (Dwi Suseno dan Dkk 2023). Strateginya adalah dengan mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Kinerja tidak dapat muncul secara otomatis; sebaliknya, kinerja dikelola dengan baik dan optimal oleh manajemen. Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja tenaga kerja, perlu diperhatikan dengan cermat jika terjadi peningkatan kinerja, pencapaian target perusahaan akan menjadi hasil yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Samsudin. 2019). Sumber daya manusia merupakan hal penting sebagai bidang kehidupan, terutama organisasi dan perusahaan (Dakwah dan Dahlam 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah

suatu bidang pada manajemen yang umum dalam meliputi rencana, organisasi, pelaksana, dan pengendalian (Rudiansyah 2022)

Disiplin kerja

Nitisemito (2001) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nurjaman et al. 2020). Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zaenal Arifin dan Sasana 2022). Dimensi yang paling relevan dengan penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, kewaspadaan karyawan, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja (Hustia 2020). Disiplin merupakan manifestasi dari rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Martono dan Aspiyah 2016). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; semakin tinggi disiplin kerja individu, semakin tinggi pula kinerjanya (Paryanti 2021). Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong perubahan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Zaenal Arifin dan Sasana 2022). Indikator disiplin kerja yang relevan dengan penelitian ini meliputi kehadiran karyawan tepat waktu, absensi, kewaspadaan, kehati-hatian dalam bekerja, pemeliharaan peralatan kerja, pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja, dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja (Sipayung dan Sihombing 2022). Penelitian ini mengidentifikasi bahwa indikator disiplin kerja di PT Vanesa Sukma Mandiri menunjukkan banyak karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Disiplin kerja merupakan lingkungan kerja aman serta seimbang sehingga skaryawan dapat bisa berperan, berfungsi serta bertanggung jawab dengan pada peraturan (Adi Komarudin, Budi Rismayadi, dan Suroso 2020).

Kinerja Karyawan

(Mathis dan Jackson, 2002) menurutnya Kinerja pegawai merupakan yang mempengaruhi berapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Aziz 2017).

Kinerja Karyawan Kinerja pada dasarkan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan Kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, untuk sebuah pencapaian tujuan perusahaan (Lestari dan Afifah 2020). Terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja (Nurhidayat 2022). Diantaranya ,Pemahaman pekerjaan kompetensi, Kualitas/Kuantitas kerja, Perncaaan/Organisasi, Inisiatif/Komitmen, Penyelesaian masalah/Kreativitas, Kerja tim dan kerja sama, Kemampuan berhubungan dengan orang lain dan Komunikasi (lisan dan tulisan) lingkungan organisasi kompleks, setiap individu dihadapkan dengan dalam kondisi yang akan mempengaruhi kinerja mereka (Putrie, Wijaya, dan Syafitri 2024).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data oleh penulis dalam penelitian ini dengan observasi dan pengamatan pengumpulan data dari peneliti dengan cara mencari informasi dari karyawan selama penelitian. Definisinya yaitu metode pengumpulan data secara observasi langsung dari kejadian dan situasi telah terjadi di lapangan maupun kantor

(Yuaningsih 2020). Dengan melakukan wawancara kebeberapa responden. Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi verbal dua individu dalam posisi tatap muka, dimana salah satu pihak meminta informasi atau pernyataan dari pihak yang diteliti, berfokus pada pendapat dan keyakinan mereka (Anggara, Ahluwalia, dan ... 2023).

Dengan informasi metode data analisis yang sudah diterapkan oleh peneliti yaitu dengan mengreduksi Data, mengreduksi data merupakan tahap penghapusan data bukan relevan, serta pengorganisasian data sehingga untuk mencapai kesimpulan akhir atau verifikasi yang tercapai. Proses reduksi data dan berbagai transformasinya akan terus berlanjut hingga laporan penelitian akhir tersusun secara lengkap. (Lestari dan Afifah 2020). Selanjutnya, penyampaian Penyajian data digunakan untuk mempermudah pemahaman data. Setelah reduksi data, peneliti mengumpulkan informasi penting yang kemudian disajikan. Melalui hasil data, peneliti dapat memahami kondisi yang sedang dihadapi dan kejadian yang sudah terjadi, serta mempersiapkan langkah selanjutnya berdasarkan pengetahuan yang telah diperoleh (Zendrato et al. 2024). Dan dapat menyimpulkan dengan cara metode terakhir yaitu penarikan kesimpulan, di mana sesudah penulis dilakukan mengreduksi dan kajian data, peneliti dan mengambil kesimpulan (Zulkifli, Pananranggi, dan Ilyas 2019).

Dalam penelitian ini populasi pegawai PT Vanesa Sukma Mandiri dengan jumlah karyawan 18 orang, dibutuhkan tiga informan yaitu responden kunci, utama, dan tambahan untuk mampu mendapatkan data pada tujuan peneliti pada responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel. 1 Responden.

No	Nama	Jumlah(orang)	Responden
1	Manajer	1	Kunci
2	Pimpinan lapangan	1	Utama
3	Staff administrasi kantor	2	Tambahan
4	Staff administrasi lapangan	2	Tambahan
5	Staff administrasi alat	1	Tambahan
6	Olimen	2	Tambahan
Total Responden		9	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari yang dilakukan peneliti ini menerapkan analisa deskriptif dari data kualitatif, diperoleh dari informasi kualitatif hasil dari wawancara mengenai penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Vanesa Sukma Mandiri. Peneliti memanfaatkan sumber data sekunder dan primer data primer dilakukan dengan tatapmuka dari obyek peneliti melalui wawancara dan observasi dengan responden, sedangkan yang diperoleh dari data sekunder yaitu dari dokumen perusahaan dianggap relevan untuk peneliti. Dari data yang diperoleh skunder mencakup deskripsi umum tentang struktur organisasi serta tentang lembaga.

Disiplin kerja

Dari hasil data peneliti kepada 9 Responden dari variable disiplin kerja sebagai berikut:

no	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
1	Kedisiplinan Dalam ketepatan waktu	1. Fanesa Aprilia wk (manager)	Perusahaan menetapkan jam kerja sebagai berikut: masuk pukul 09.00, istirahat dari pukul 12.00 hingga 13.00, dan kembali ke kantor pada pukul 13.00, dengan waktu pulang pukul 17.00. Namun, secara umum, tidak semua karyawan mematuhi aturan tersebut; masih terdapat karyawan yang datang dan pulang terlambat, serta beberapa yang melebihi batas waktu istirahat yang ditetapkan.	Ketepatan waktu di PT Vanesa Sukma Mandiri mengikuti peraturan pusat, dengan dari jam kerja pukul 08.55 sampai 16.55. ketetapan disusun dan memberitahukan kepada karyawan PT Vanesa Sukma Mandiri dapat bertanggung jawab serta mematuhi tugas dan sesuai perintah yang telah disampaikan oleh Perusahaan. Selanjutnya, dari result absensi selama lima bulan terakhir pada tahun 2024 menunjukkan kedisiplinan
		2. Ujang (pimpinan lapangan)	Tidak semua karyawan yang dilapangan datang tepat waktu ada yang terlambat ada juga yang tidak masuk tanpa keterangan dan masih ada karyawan waktu istirahatnya melebihi batas.	Dalam Kehadiran Karyawan seluruh pada PT Vanesa Sukma Mandiri tergolong rendah atau masih kurang disiplin.
		3. Alma dan Desi (staff administ rasi kantor)	Seluruh karyawan diwajibkan datang tepat waktu sesuai aturan perusahaan namun masih ada yang tidak tepat waktu pada masuk kerja maupun pulang kerja	
		4. Oled dan Yayat (staff administ rasi lapangan)	Masih banyak karyawan lapangan maupun kantor datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	
		5. Aniela (staff alat)	Karyawan pada PT Vanesa Sukma Mandiri ada yang	

no	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
			menggunakan jam istirahat melebihi batasnya	
	6. Dadan dan Dono (olimen)		Semua pegawai diwajibkan untuk hadir, beristirahat, dan pulang sesuai dengan ketentuan perusahaan, namun masih banyak beberapa karyawan yang kurang disiplin.	
2	Kedisiplin dalam melaksanakan tanggung jawab	1. Fanesa Aprilia wk (manager)	Dalam menyelesaikan tugas, karyawan harus mampu melaksanakan pekerjaan sesuai yang harapan Perusahaan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.	Suatu tanggung jawab sangat penting dimana di dalam tanggung jawab ada kedisiplinan pekerja terhadap tugas maupun hak kewajiban karyawan yang dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab yang artinya karyawan dianggap memiliki disiplin yang tinggi sehingga dapat tercapai.
		2. Ujang (pimpinan lapangan)	Perusahaan sudah memberikan tanggung jawab kepada karyawan sehingga karyawan diharuskan menjalankan kewajibannya dan tugas Perusahaan untuk memberikan hak kepada karyawan	
		3. Alma dan Desi (staff administ rasi kantor)	Karyawan harus memiliki tanggung jawab dan dapat bertanggung jawab dalam tugasnya tersebut	
		4. Oled dan Yayat (staff administ rasi lapangan)	Karyawan harus dapat berkontribusi dan bertanggung jawab atas tugas dari Perusahaan	
		5. Aniela (staff alat)	Pekerja dapat bertanggung jawab dengan baik kewajiban yang sudah diberikan oleh Perusahaan	
		6. Dadan dan	Sejauh ini, kinerjanya memuaskan dan ia	

no	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
		Dono (olimen)	melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.	
3	Disiplin dalam menaati peraturan	1. Fanesa Aprilia wk (manager)	PT Vanesa Sukma Mandiri telah mengeluarkan surat edaran mengenai peraturan disiplin kerja yang mencakup jam kerja, absensi, penggunaan seragam, dan prosedur permohonan izin ketidakhadiran. Karyawan yang melanggar akan dikenakan sanksi berupa pemotongan uang makan, dan jika ketidakhadiran berlangsung hingga beberapa hari, akan diterbitkan surat peringatan ketiga yang berisi pemecatan.	Peraturan yang ditetapkan oleh PT. Vanesa Sukma Mandiri. Setiap karyawan yang bergabung perusahaan akan diperkenalkan dahulu kepada peraturan yang berlaku, sehingga karyawan akan lebih memahami apa yang diizinkan. Apa yang seharusnya dihindari selama menjadi pegawai, namun masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan.
		2. Ujan`g (pimpinan lapangan)	Menaati peraturan itu sangat penting akan tetapi itu semua Kembali lagi pada individu karyawan yang pasti kata sebagai karyawan harus tau dan apa kewajiban kita sehingga kita bisa bertanggung jawab sebagai karyawan yang baik	
		3. Alma dan Desi (staff administ rasi kantor)	Sehubungan dengan peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan, setiap pelanggaran yang dilakukan akan dikenakan sanksi. Sanksi ini diterapkan kepada semua karyawan tanpa pengecualian, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Meski terdapat sanksi bagi pelanggar, masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan.	
		4. Oled dan Yayat	Mungkin sejauh ini cukup baik sudah banyak	

no	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
		(staff administ rasi lapangan)	karyawan yang menaati peraturan Perusahaan.	
		5. Aniela (staff alat)	Sejauh ini cukup baik dalam menaati peraturan	
		6. Dadan dan Dono (olimen)	Sudah menaati peraturan dengan cukup baik	

Kinerja karyawan

Berikut hasil wawancara peneliti kepada 9 Responden dari variable kinerja karyawan:

No	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
1	Kualitas kerja	1. Fanesa Aprilia wk (manager)	Setiap karyawan dilengkapi dengan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, dan penempatan posisi karyawan disesuaikan dengan kemampuannya agar potensi yang dimiliki dapat diimplementasikan secara maksimal. Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan masalah sudah memadai, namun perlu ditingkatkan untuk mencapai tingkat yang sangat baik di masa depan. Namun, disiplin waktu kerja tidak selalu konsisten, karena beberapa pekerja memang memerlukan waktu tambahan.	Hasil wawancara menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan di PT Vanesa Sukma Mandiri, yang diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, sudah memadai sesuai harapan perusahaan. Namun, beberapa pekerja mengalami kendala yang mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, sehingga memerlukan waktu tambahan. Hal ini masih tergolong wajar dan tidak dianggap sebagai kesalahan fatal yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.
		2. Ujang (pimpinan lapangan)	Tugas yang diberikan kepada karyawan selalu sejalan dengan kemampuannya, sehingga hasil kerja dapat optimal dan sesuai	

No	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
			dengan harapan perusahaan.	
		3. Alma dan Desi (staff administrasi kantor)	Menurut kita sejauh ini karyawan cukup teliti dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dengan hasil yang cukup lebih baik	
		4. Oled dan Yayat (staff administrasi lapangan)	Dari seluruh karyawan semuanya sudah bekerja lebih baik dari ketelitian hingga ketepatan waktu namun ada beberapa kendala dari pekerja dalam melaksanakan tugasnya	
		5. Aniela (staff alat)	Sejauh ini karyawan sudah lebih baik dalam menjalankan tugasnya dengan teliti	
		6. Dadan dan Dono (olimen)	Tugas yang sudah dikasihkan kepada karyawan bisa disesuaikan sama kemampuan karyawan, karena pelaksanaan tugas mengikuti deskripsi pekerjaan masing-masing hasilnya selalu sesuai dengan harapan.	
2	Pelaksanaan tugas	1. Fanesa Aprilia wk (manager)	Karyawan melaksanakan tugas harus sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan meskipun hanya beberapa dan tidak semua pekerja beroperasi secara kelompok, beberapa karyawan bekerja dalam tim, dan sejauh ini, semua karyawan berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa PT Vanesa Sukma Mandiri dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya bergantung pada individu, melainkan juga memerlukan kolaborasi tim dan kohesi antar karyawan sehingga dapat dilaksanakan sampai tercapai.
		2. Ujang (pimpinan)	Tugas team maupun individu karyawan	

No	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
		lapangan)	bekerja dengan baik menyelesaikan pekerjaanya dengan bekerja team karyawan mampu bekerja sama sehingga menghemat waktu tugasnya	
		3. Alma dan Desi (staff administrasi kantor)	Adapun beberapa karyawan kerja secara individu cukup baik dalam menjalankan tugasnya dengan teliti	
		4. Oled dan Yayat (staff administrasi lapangan)	Dari tugas kelompok maupun perorang sesuai dengan kemampuanya masing masing dan deskripsi pekerjaan. Kerja sebagai kelompok bisa melatih karyawan dalam hal komunikasi dan kolaborasi dengan anggota tim. Selama ini, tugas yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik dan teliti.	
		5. Anil (staff alat)	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Terkadang, tugas dibagi selama pelaksanaan rapat, sehingga kami harus bekerja sama dalam penyelesaiannya. Namun, meskipun dikerjakan secara kolaboratif, setiap individu tetap memiliki tanggung jawab atas tugas masing-masing.	
		6. Dadan dan Dono (olimen)	Selalu sesuai yang di harapkan perusahaan.	
3	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1. Fanesa Aprilia wk (manager)	Karyawan telah menunjukkan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan, serta bersedia	Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat menyimpulkan bahwa menyelesaikan tugas dengan baik

No	Indikator	Responden	Keterangan	Hasil
			bekerja baik secara tim maupun individu sesuai dengan yang tercantum dalam kontrak kerja dan peraturan perusahaan. Sebagai pemimpin, saya senantiasa memantau hasil pekerjaan dan mengawasi progresnya setiap bulan.	merupakan aspek yang sangat krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanggung jawab seorang pemimpin adalah memimpin dan memberikan arahan kepada bawahannya, sementara bawahan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dengan baik.
	2. Ujang (pimpinan lapangan)		Karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan perorangan maupun kelompok	
	3. Alma dan Desi (staff administrasi kantor)		Semua karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing	
	4. Oled dan Yayat (staff administrasi lapangan)		Sebelum menduduki posisi atau jabatannya di perusahaan, setiap karyawan akan diberikan tugas sesuai dengan kemampuannya; sejauh ini, karyawan telah bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	
	5. Anil (taff alat)		Karyawan menerima tugas dan bertanggung jawab yang sudah diberikan.	
	6. Dadan dan Dono (olimen)		Karyawan sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing	

Pembahasan Penelitian

Menurut manajer PT Vanesa Sukma Mandiri Karawang, rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat diindikasikan oleh disiplin kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut terus mengalami penurunan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya terkait dengan sikap

produktivitasnya meningkat, dengan cara menaati peraturan sehingga bisa tepat waktu seperti hal kebiasaan buat sehari hari. Dari hasil peneliti menunjukkan bahwa pegawai PT Vanesa Sukma Mandiri masih banyak melakukan pelanggaran terhadap jam kerja (kedatangan, istirahat, pulang), ketidakhadiran tanpa alasan, serta pelanggaran terhadap peraturan kepegawaian.

Dalam menerapkan tindakan disipliner terhadap pegawai di PT Vanesa Sukma Mandiri, digunakan pedoman-pedoman berdasarkan pelanggaran yang memerlukan peringatan lisan, seperti kelalaian dalam melaksanakan tugas, keterlambatan jam kerja, dan ketidakhadiran tanpa alasan, serta pelanggaran yang memerlukan peringatan tertulis, seperti ketidakhadiran yang berkepanjangan tanpa ada keterangan, ketidakselesaian pekerjaan, dan keterlambatan penyampaian laporannya hasil kerja. apabila terdapat perubahan dari karyawan diberikan peringatan tertulis selain itu akan diperingatin secara lisan. Pelanggaran yang memerlukan pemecatan mencakup tindakan pencurian, pengambilan hak orang lain, merugikan banyak individu maupun merugikan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja meliputi tingginya tingkat kehadiran karyawan ,dapat berkontribusi dengan kelancaran operasional organisasi. Semua aktivitas yang berkaitannya sama perusahaan bergantung pada sumber daya manusia (karyawan), dengan kenaikannya ketidakhadiran karyawan, pekerjaan dapat tidak tercapai target.

Memberi motivasi kerja merupakan faktor krusial karena motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian perusahaan, mendptkan pemimpin peduli, rendah hati, sehingga dapat berkomunikasi baik dengan bawahannya dapat menimbulkan atmosfer sehingga dapat kebahagian di kantor, meningkatkan semangat karyawan diperkerjaan, dan membesarakan rasa percaya diri karyawan. Namun, jika pemimpin bersikap tertutup terhadap bawahannya, hal itu dapat menyebabkan hubungan yang tidak harmonis. Komunikasi yang efektif antar karyawan dapat memperlancar penyelesaian tugas, sedangkan kurangnya hubungan atau komunikasi yang baik dapat mengakibatkan penundaan pekerjaan dan hasil yang suboptimal. Lingkungan kerja yang terjaga dapat meningkatkan semangat serta kenyamanan, maka dapat memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Sebaliknya, apabila tempat kerja tidak terjaga yang dapat berukarangnya kenyamanan kinerja karyawan dapat menurun dan hasil kerja tidak maksimal.

Hasil dari wawancara, bisa menyimpulkan bahwa terdapat interaksi antara disiplin dan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yaitu meliputi kinerja dan psikolog, sehingga dapat tidak terarah perilakunya dalam perusahaan, tingkat usaha, serta kegigihan dalam menghadapi masalah. Selain itu, disiplin kerja ditunjukkan melalui sikap menaati peraturan perusahaan sehingga etika kerja tercermin dengan kemampuan untuk mempertahankan norma atau nilai - nilai yang ada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan. Analisis mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa pelanggaran yang masih terjadi di kalangan karyawan PT Vanesa Sukma Mandiri mencakup pelanggaran terhadap jam kerja (kedatangan, istirahat, dan kepulangan), ketidakhadiran tanpa alasan, serta pelanggaran terhadap peraturan kepegawaian. Temuan ini mengindikasikan terdapat hubungan dari disiplin dan kinerja pegawai. Diamati melalui berbagai faktor yang menurunkan kinerja, yang dapat memberikan individu dorongan psikologis yang dapat menentukan arah perilaku dalam perusahaan, serta peningkatan usaha dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Disiplin kerja merupakan menaati peraturan. Sedangkan etika merupakan kemampuan untuk mempertahankan peraturan yang berlaku, yang berakibat kinerja karyawan di PT Vanesa Sukma Mandiri terus menurun; namun, perusahaan masih kurang memperhatikan ketepatan waktu kedatangan, terdapat karyawan yang pulang lebih awal, serta karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan,

yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di PT Vanesa Sukma Mandiri belum optimal. Rendahnya disiplin kerja karyawan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mengusulkan solusi untuk PT. Vanesa Sukma Mandiri, yaitu: memberikan remunerasi yang sesuai, menetapkan jabatan yang sejalan sama kemampuan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan, menciptakan komunikasi yang efektif di antara seluruh pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menyesuaikan peraturan disiplin dalam tingkat kesejahteraan yang sudah diberikan, diberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan meningkatnya disiplin kerja dapat meningkatnya kinerja.

Referensi :

- Adenuddin Alwy, M. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya." *SIBATIK JURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1 (10): 2265–76. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.
- Adi Komarudin, Budi Rismayadi, dan Suroso. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang." *Buana Ilmu* 4 (2): 1–12. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1045>.
- Amalia, Suci, dan Mauli Siagian. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4 (1): 719–30. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, dan Daffa Baihaqi Purnomo. 2022. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam* 21 (2): 128–38. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.
- Anggara, M T, S E Larasati Ahluwalia, dan ... 2023. "Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung." *Journal Strategy of ...*, no. 2: 47–57. <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/3295>.
- Asyifah, Wanisa Putri. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah." *UIN Suaka Riau*. <http://repository.uin-suska.ac.id/29763/>.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, dan Yudi Siswadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* 4 (1): 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.
- Aziz, M. Abdul. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal." *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen* 1 (1). <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>.
- Dakwah, Gerakan, dan K H Ahmad Dahlan. 2024. "Jurnal Ekonomi dan Manajemen Jurnal Ekonomi dan Manajemen." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 6 (1): 67–84.
- Dwi Suseno, Bambang, dan Dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Eureka Media Aksara.
- Fajri, Chotamul, Adinda Amelya, dan Suworo Suworo. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5 (1): 369–73. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>.
- Firdausi, Novandina Izzatillah. 2020. "Analisis disiplin kerja terhadap kinerja." *Kaos GL Dergisi* 8 (75): 147–54.

- <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Hoar, Maria Rosvita, Ignatius Soni Kurniawan, dan Jajuk Herawati. 2021. "Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 6 (2): 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- I Ketut Sudama, dan Ida Ketut Kusumawijaya. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali." *Journal Research of Management* 2 (1): 79–89. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i1.37>.
- Jumadi, Ahmad. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok." *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 02 (02): 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjurnal>.
- Juniarti, anna pratiwi, dan asmara Indahingwati. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9 (8): 1–12. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3543>.
- Kantor, Pada, Desa Nembol, Kecamatan Mandalawangi, Kabupaten Pandeglang, Ading Sunarto, dan Ali Zaenal Abidin. 2024. "Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4 (3): 1754–65.
- Lestari, Sri, dan Dilla Afifah. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)." *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3 (1): 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>.
- Martono, dan Aspiyah. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 5 (4): 339–46.
- Nurhidayat, M. Anton. 2022. "Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan." *Jurnal Tadbir Peradaban* 2 (3): 224–33. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.194>.
- Nurjaman, Kadar, Ajam Mustajam, Syaifuddin Syaifuddin, Yusniar Lubis, dan Yusuf Abadi. 2020. "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1 (2): 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>.
- Pangarso, Astadi, dan Putri Intan Susanti. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management* 9 (2): 145–60. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>.
- Paryanti. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta." *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2 (1): 9–19.

- Pradipto, Sindu. 2017. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)." *Dipenogoro Journal of Management* 4 (4): 3.
- Pranitasari, Diah, dan Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18 (01): 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- Putrie, Augia, Muhammad Adhimawan Wijaya, dan Dela Syafitri. 2024. "Pengaruh Stres Kerja , Emosi , dan Keyakinan Diri Terhadap Kinerja Karyawan," 140–49.
- Rudiansyah, Muhammad. 2022. "pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kawasan industri karawang." *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6 (1): 136–43. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1792>.
- Samsudin., S. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Pustaka Setia* 9 (1): 23.
- Setya, Indra Pra. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *CV. Media Sarana Sejahtera*, 1–218.
- Sipayung, Michael Ricardo, dan Marlon Sihombing. 2022. "Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Cafe." *Journal of Social Research* 1 (7): 626–36. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i7.128>.
- Soleh, Ahmad. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Tanjung, Rona, dan Susi Susanti Manalu. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam." *Jurnal Dimensi* 8 (2): 342–59. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>.
- Yuaningsih, Lili. 2020. "Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung." *Jurnal Soshum Insentif*, 77–85. <https://doi.org/10.36787/jsi.v3i1.224>.
- Zaenal Arifin, Muhammad, dan Hadi Sasana. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2 (6): 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>.
- Zendrato, Kasian, Eliagus Telaumbanua, Emanuel Zebua, dan P Lahagu. 2024. "YUME : Journal of Management Analisis Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara" 7 (3): 726–39.
- Zulkifli, Andi Ade, Rasyid Pananrangi, dan Gunawan Bata Ilyas. 2019. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar." *YUME : Journal of Management* 2 (1): 1–25. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/480>.