

Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
Kota Gunungsitoli

Melinawati Napitupulu¹, Fatolosa Hulu², Sukaaro Waruwu³, Meiman Waruwu⁴

Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Alamat melinawaty146@gmail.com¹, fatoshulu@gmail.com², sukawaruwu414@gmail.com³,
meimanwaruwu@unias.ac.id⁴

Info Artikel

Diterima :
12 Desember
2025
Revisi :
20 Desember
2025
Terbit :
28 Desember
2025

Key words:

Work Discipline,
Strategy,
Performance

Kata Kunci:

Displin Kerja,
Strategi, Kinerja

Corresponding

Author :

Melinawati
Napitupulu¹,
Fatolosa Hulu²,
Sukaaro
Waruwu³, Meiman
Waruwu⁴
, E-mail :
melinawaty146@g
mail.com¹,
fatoshulu@gmail.
com²,
sukawaruwu414@
gmail.com³,
meimanwaruwu@
unias.ac.id⁴

Abstract

This research was conducted at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Gunungsitoli City branch with the aim of analyzing the implementation of work discipline and strategies undertaken to improve employee performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Gunungsitoli City. This study used a qualitative research method by interviewing 5 informants, namely the branch manager, package couriers and SCD JNE Express Gunungsitoli City branch. The results of this study indicate that the implementation of work discipline at PT Tiki Gunungsitoli is implemented through work hour arrangements, punctuality, and monitoring with MyOrion and SCA. The implementation is flexible to adjust to field conditions. Couriers usually start at 09.00, many arrive earlier, and go home depending on the number of packages. Obstacles are usually due to external factors such as weather, damaged roads, long distances, vehicle damage, incomplete addresses, unavailable customers, late sorting, and weak internet connections. The impact is small if only 1-2 couriers are involved, but can disrupt operations and customer satisfaction when they are simultaneously involved. The strategy to improve discipline is carried out firmly but humanely, with gradual sanctions and coaching through briefings, communication, and meetings. The courier assessed the sanctions as fair, but suggested rewards for discipline, time management training, and better work facilities. Discipline can be improved through rules, appreciation, training, and supporting facilities.

Keywords: Work Discipline, Strategy, Performance

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir cabang Kota Gunungsitoli dengan tujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja dan strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mewawancarai 5 orang informan yaitu kepala cabang, kurir paket dan SCD JNE Express cabang Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Disiplin kerja di PT Tiki Gunungsitoli diterapkan lewat pengaturan jam kerja, ketepatan waktu, dan pemantauan dengan MyOrion dan SCA. Pelaksanaannya fleksibel menyesuaikan kondisi lapangan. Kurir biasanya mulai pukul 09.00, banyak yang datang lebih awal, dan pulang tergantung jumlah paket. Kendala biasanya karena faktor eksternal seperti cuaca, jalan rusak, jarak jauh, kerusakan kendaraan, alamat tidak lengkap, pelanggan tidak ada, keterlambatan sortir, dan jaringan internet lemah. Dampak kecil jika hanya 1-2 kurir terlibat, tapi bisa mengganggu operasional dan kepuasan pelanggan bila bersamaan. Strategi peningkatan disiplin dilakukan secara tegas namun humanis, dengan sanksi bertahap dan pembinaan melalui briefing, komunikasi, dan rapat. Kurir menilai sanksi adil, namun menyarankan adanya penghargaan bagi yang disiplin, pelatihan manajemen waktu, dan fasilitas kerja lebih baik. Disiplin dapat ditingkatkan melalui aturan, apresiasi, pelatihan, dan fasilitas pendukung.

Kata Kunci : Displin Kerja, Strategi, Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai targetnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Hal ini karena SDM berperan dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber

daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu, setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan tugasnya. SDM di sini mengacu pada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi, yang keberadaannya sangat vital karena mereka merupakan elemen utama dalam setiap kegiatan organisasi.

Kinerja optimal seorang karyawan umumnya ditentukan oleh tiga faktor kunci: motivasi, kemampuan individu, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Namun, selain ketiga hal tersebut, kedisiplinan kerja juga memegang peranan penting. Sikap disiplin yang kuat akan membantu menciptakan peningkatan kinerja secara signifikan, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten, bertanggung jawab, dan fokus dalam melaksanakan tugas (Septiana & Widjaja, 2020).

Untuk mencapai kedisiplinan yang baik, perusahaan harus menerapkan aturan yang wajib ditaati oleh seluruh karyawan, seperti datang tepat waktu, mengisi absensi, tidak membolos, serta menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Disiplin yang diterapkan dengan baik akan membuat seluruh aktivitas berjalan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Di samping itu, pemberian insentif yang adil juga diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan semakin bertanggung jawab dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin dapat dimaknai sebagai ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Tantangan untuk memiliki karyawan berkualitas menuntut perusahaan menerapkan kedisiplinan sebagai sarana pengendalian. Dengan disiplin kerja, karyawan diharapkan menjaga komitmen untuk selalu mengikuti peraturan, meminimalisir pelanggaran, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, sehingga kinerja pun meningkat.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi indikator loyalitas, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Perusahaan yang mampu menanamkan kedisiplinan akan lebih mudah mencapai target karena setiap individu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis di era globalisasi, kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki tingkat disiplin yang tinggi, menjadi semakin mendesak. Disiplin yang kuat mendorong keteraturan dalam aktivitas kerja, meminimalisir risiko kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta menunjukkan sikap profesional dalam setiap kondisi.

Pandangan para ahli turut menegaskan pentingnya disiplin kerja. Utriso (2019:86) mengemukakan bahwa "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi." Hal ini berarti disiplin lahir dari kesadaran individu untuk menghargai kebijakan perusahaan sebagai bagian dari tata kelola organisasi. Selanjutnya, Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2020:129) mendefinisikan disiplin sebagai "tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi." Definisi ini menekankan bahwa penerapan disiplin bukan hanya tanggung jawab karyawan, tetapi juga memerlukan peran aktif manajemen dalam memastikan aturan dijalankan secara konsisten.

Sementara itu, Hasibuan (dalam Syahyuni, 2018) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin tidak sekadar bersifat formalitas, tetapi lahir dari dorongan internal individu untuk berperilaku sesuai aturan. Kesadaran ini sangat penting karena disiplin yang dibangun atas dasar paksaan cenderung tidak bertahan lama. Oleh sebab itu, perusahaan harus menciptakan sistem yang mendorong karyawan untuk berdisiplin secara sukarela, misalnya melalui pemberian sanksi yang tegas, insentif yang adil, dan pembinaan yang berkelanjutan.

Kinerja sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda sehingga kinerja bersifat personal. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam upaya mewujudkan sasaran organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan strategi yang telah direncanakan. Pengukuran kinerja tidak hanya terbatas pada output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup efektivitas dan efisiensi proses kerja yang dilakukan oleh individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Najarudin & Noto Susanto pada tahun 2024 dengan judul "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Ess Jay Studios Jakarta Barat". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen PT Ess Jay Studios dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan adanya kebijakan dan peraturan yang jelas serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli menyadari bahwa penerapan disiplin kerja yang optimal merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional perusahaan. Aturan disiplin yang diberlakukan meliputi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan penguatan aspek kedisiplinan ini, diharapkan karyawan mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya permasalahan terkait keterlambatan masuk kerja, terutama yang dilakukan oleh para kurir, sehingga hal ini menjadi tantangan serius dalam upaya penegakan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi, jadwal kerja kurir di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli telah ditetapkan mulai pukul 09.00 WIB hingga 17.00 WIB. Namun, kenyataannya, masih sering ditemukan keterlambatan kedatangan karyawan, khususnya pada posisi kurir. Fenomena keterlambatan ini terjadi hampir setiap hari dengan variasi waktu yang berbeda, mulai dari keterlambatan ringan sekitar 10-15 menit hingga keterlambatan yang cukup signifikan mencapai 30 menit atau lebih. Kondisi tersebut menimbulkan dampak langsung terhadap proses operasional perusahaan, khususnya pada waktu distribusi barang kepada pelanggan. Kurir yang datang terlambat otomatis memulai proses sortir dan pengambilan paket lebih lambat dari jadwal yang seharusnya. Akibatnya, pengantaran barang ke alamat pelanggan juga mengalami keterlambatan. Misalnya, pengiriman yang seharusnya dapat dilakukan pada pagi hari menjadi tertunda hingga siang atau sore hari, sehingga mengurangi efisiensi kerja.

Selain mengganggu alur kerja internal, keterlambatan ini berdampak pada kualitas layanan kepada pelanggan. Pelanggan yang menunggu paket sesuai estimasi waktu pengiriman berpotensi merasa kecewa ketika barang tidak datang tepat waktu. Hal ini memicu munculnya keluhan pelanggan, baik melalui telepon layanan maupun media sosial. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi tingkat kepercayaan konsumen terhadap perusahaan, bahkan berpotensi menyebabkan hilangnya pelanggan yang beralih ke jasa ekspedisi lain yang dinilai lebih tepat waktu. Tidak hanya itu, fenomena ini juga menunjukkan adanya kurangnya kesadaran disiplin kerja di kalangan kurir. Beberapa alasan yang ditemukan dari hasil pengamatan awal dan wawancara informal dengan karyawan adalah faktor jarak tempat tinggal yang jauh, kesiapan kendaraan, dan kebiasaan menunda keberangkatan ke kantor. Namun, terlepas dari faktor penyebab, keterlambatan tersebut jelas menurunkan produktivitas perusahaan dan bertentangan dengan komitmen perusahaan untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha EkaKurir Kota Gunungsitoli”.

Fokus Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka peneliti fokus untuk menganalisis disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan melihat secara mendalam bagaimana karyawan dalam melaksanakan kedisiplinan Di PT Tiki Jalur Nugraha EkaKurir kota Gunungsitoli.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli?
2. Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli?

Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah yang tercantum diatas, maka ada beberapa tujuan peneitian yang ingin dicapai peneliti antara lain:

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa manfaat yang dapat diambil baik secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. **Manfaat Teoritis**
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur terkait resistensi pegawai dalam disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori yang relevan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. **Manfaat Praktis**
 - a) **Bagi Peneliti**
Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam mengkaji fenomena penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b) **Bagi Universitas Nias**
Hasil penelitian ini dapat memperkaya koleksi ilmiah di Fakultas Ekonomi, khususnya terkait manajemen, serta memberikan masukan bagi pengembangan kurikulum yang relevan dengan isu disiplin kerja.
 - c) **Bagi Lokasi Penelitian**

Temuan penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi lokasi penelitian untuk penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan mengumpulkan informasi mengenai suatu fenomena dengan mengamati kondisi yang terjadi secara langsung di lapangan. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan lebih menekankan pada analisis dengan pendekatan induktif. Selain itu, proses penelitian serta pemanfaatan landasan teori berperan dalam memberikan gambaran umum mengenai latar belakang penelitian dan menjadi dasar dalam pembahasan hasil penelitian.

Menurut Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019), penelitian kualitatif merupakan pendekatan dalam ilmu sosial yang mengandalkan pengamatan langsung terhadap lingkungan serta interaksi dengan individu atau kelompok masyarakat. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti berbagai aspek kehidupan sosial, termasuk sejarah, perilaku, fungsi organisasi, gerakan sosial, dan hubungan kekerabatan.

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini berfokus pada fakta-fakta yang ditemukan langsung di lapangan. Penulis berupaya menggambarkan serta menganalisis disiplin kerja pegawai berdasarkan informasi yang diperoleh dari para pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk memahami serta mendeskripsikan upaya peningkatan kinerja pegawai, serta menelusuri sejauh mana faktor kepemimpinan dan sumber daya manusia berkontribusi dalam mendukung strategi peningkatan kinerja aparatur di kantor tersebut.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015, hlm. 38), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji guna memperoleh informasi yang kemudian dianalisis dan disimpulkan. Variabel dalam suatu penelitian memegang peranan penting karena menjadi acuan utama dalam proses pengumpulan data, analisis dan interpretasi hasil. Tanpa penentuan variabel yang jelas, arah dan tujuan penelitian akan menjadi kabur. Oleh karena itu, dalam studi ini, variabel utama yang dianalisis adalah penerapan disiplin kerja di lingkungan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli, serta bagaimana penerapan tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan. Fokus terhadap kedua aspek ini bertujuan untuk menggali sejauh mana kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan individu yang disebut sebagai narasumber. Dalam proses penelitian, pemilihan informan dapat dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu teknik pemilihan berdasarkan anggapan bahwa informan memiliki pengetahuan serta pemahaman yang relevan terhadap topik penelitian. (Nurhal et al., 2023)

Adapun narasumber yang terlibat dalam penelitian ini dipilih dengan mempertimbangkan kemampuannya dalam memberikan informasi yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Berikut adalah daftar informan yang diperlukan dalam penelitian yang akan dilaksanakan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli yaitu:

Tabel 3.1

Daftar Informan Penelitiann

No.	Nama	Jabatan	Kategori Informant
1	Tukari Bu'ulolo	Kepala Cabang	Informan Kunci
2	Lukas Dawolo	Rider Delivery	Informan Utama
3	Sara Perjuangan Zebua	Rider Delivery	
4	Sil Semos Pasrah B. Harefa	Rider Delivery	
5	Natal Rezekiani Harefa	SCO	Informan Pendukung

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merujuk pada alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan meliputi wawancara langsung, observasi di lapangan, serta dokumentasi yang dilakukan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Pedoman Wawancara
Pedoman wawancara disusun sebagai panduan dalam melakukan wawancara dengan informan. Sebelum proses wawancara dilakukan, telah disiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan.
2. Pedoman Observasi
Pedoman observasi berfungsi sebagai acuan dalam melakukan pengamatan langsung di lapangan. Melalui metode ini, data yang dibutuhkan dikumpulkan dengan mengamati kondisi yang relevan serta menganalisis informasi yang diperoleh dari wawancara maupun dokumen terkait.
3. Dokumentasi
Penggunaan foto dalam dokumentasi berperan penting dalam menangkap suatu momen tertentu secara visual, sehingga dapat memberikan gambaran deskriptif yang akurat mengenai situasi yang terjadi pada saat itu. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi tambahan yang mendukung hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi beberapa metode sebagai berikut:

1. Wawancara
Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pertemuan langsung dan interaksi tatap muka antara peneliti dan informan.
2. Observasi
Observasi adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data faktual yang berkaitan dengan penelitian.
3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data yang dikumpulkan dapat berupa catatan penting, transkrip, buku, serta berbagai sumber tertulis lainnya. Selain dokumen tertulis, dokumentasi juga mencakup bentuk lain seperti foto dan data statistik.

Teknik Analisis Data

Pengumpulan data merupakan tahapan krusial dalam penelitian, karena menentukan kelengkapan serta validitas informasi yang diperoleh. Sementara itu, analisis data adalah rangkaian metode dan prosedur yang digunakan untuk menelaah, menafsirkan, serta menggali wawasan dari data yang telah dikumpulkan. Tujuan utama dari analisis data adalah mengidentifikasi pola, hubungan, atau informasi penting yang dapat membantu dalam memahami suatu fenomena dan mendukung proses pengambilan keputusan.

Menurut Widodo (2017:280), analisis data merupakan proses mengorganisasikan serta menyusun data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema yang relevan dan dirumuskan hipotesis kerja. Berdasarkan teori tersebut, tahapan analisis data meliputi:

1. Reduksi Data
Reduksi data adalah tahap awal dalam analisis data, di mana informasi yang telah dikumpulkan disaring untuk menemukan inti pokok, tema dan pola yang paling relevan, sekaligus mengeliminasi data yang kurang diperlukan. Proses ini berlangsung sejak tahap awal penelitian hingga seluruh data terkumpul. Reduksi data bertujuan untuk mempertajam, menyaring, serta memfokuskan informasi agar lebih mudah dianalisis.
2. Penyajian Data
Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data dalam bentuk yang lebih terstruktur, seperti uraian singkat, bagan atau hubungan antar kategori. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah analisis serta membantu dalam perencanaan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh.
3. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi
Tahap akhir dalam analisis data adalah menarik kesimpulan dengan cara menafsirkan serta mengklarifikasi informasi yang telah dianalisis. Dalam proses ini, temuan penelitian dirangkum secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas. Verifikasi dilakukan dengan meninjau ulang catatan yang diperoleh guna memastikan keabsahan data, sehingga kesimpulan yang dihasilkan benar-benar menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli yang beralamat di Jalan Sifalaete No.410a, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan Penelitian

Karakteristik informan penelitian adalah ciri-ciri atau atribut yang dimiliki oleh individu yang dijadikan sumber informasi dalam suatu penelitian. Karakteristik ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi kesesuaian informan dengan tujuan penelitian dan memastikan informasi yang diperoleh relevan serta akurat.

Tabel 4.1
Karakteristik Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Status Informan
1	Tukari Bu'ulolo	Kepala Cabang	Perempuan	32 Tahun	Informan Kunci
2	Lukas Dawolo	<i>Rider Delivery</i>	Laki-Laki	36 Tahun	Informan Utama
3	Sara Perjuangan Zebua	<i>Rider Delivery</i>	Laki-Laki	28 Tahun	
4	Sil Semos Pasrah B. Harefa	<i>Rider Delivery</i>	Laki-Laki	24 Tahun	
5	Natal Rezekiani Harefa	SCD	Perempuan	27 Tahun	Informan Pendukung

Sumber : Olahan Peneliti, 2025.

Penelitian ini melibatkan beberapa informan yang berperan penting dalam memberikan informasi terkait topik yang dikaji. Informan pertama adalah Tukari Bu'ulolo, yang menjabat sebagai Kepala Cabang. Ia berperan sebagai informan kunci karena memiliki pengetahuan yang luas mengenai kebijakan dan pengelolaan operasional perusahaan di tingkat cabang. Selanjutnya, terdapat Lukas Dawolo, seorang Rider Delivery, yang dikategorikan sebagai informan utama. Ia dipilih karena keterlibatannya secara langsung dalam proses pengantaran barang, sehingga memiliki pengalaman lapangan yang relevan.

Selain Lukas, ada dua informan lain yang juga berprofesi sebagai Rider Delivery, yaitu Sara Perjuangan Zebua dan Sil Semos Pasrah B. Harefa. Keduanya berperan dalam memberikan pandangan tambahan mengenai tugas harian dan tantangan yang dihadapi di lapangan. Terakhir, terdapat Natal Rezekiani Harefa, yang menjabat sebagai SCD (Sales Counter Officer) dan termasuk dalam kategori informan pendukung. Ia memberikan informasi mengenai proses penerimaan dan pengelolaan pengiriman dari sisi pelayanan pelanggan di counter, sehingga melengkapi data dari perspektif front office.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana aturan, kebijakan, serta prosedur kedisiplinan diterapkan di perusahaan. Hal ini mencakup ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap SOP (Standard Operating Procedure), serta tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas. Dengan mengetahui penerapan disiplin kerja ini, diharapkan dapat dipahami hubungan langsungnya dengan peningkatan produktivitas dan kualitas layanan kepada pelanggan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menemukan langkah-langkah strategis yang dapat mendukung terciptanya budaya kerja disiplin, baik melalui penerapan reward and punishment, pengawasan yang efektif, pelatihan sumber daya manusia, maupun penggunaan teknologi pendukung. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang tepat sehingga kedisiplinan karyawan dapat meningkat dan berdampak positif terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan.

Kedisiplinan Kerja di JNE Gunungsitoli

Disiplin kerja sangat penting di JNE Gunungsitoli karena perusahaan bergerak di bidang jasa pengiriman yang menuntut kecepatan dan ketepatan. Meskipun terdapat aturan jam kerja (09.00–18.00), praktik di lapangan bersifat fleksibel mengikuti kondisi kedatangan barang dari Medan. Para kurir sering datang lebih awal untuk persiapan dan pulang setelah seluruh paket selesai dikirim, tanpa sistem lembur khusus. Disiplin lebih berorientasi pada hasil (penyelesaian paket) daripada jam kerja yang kaku. Sistem digital seperti MyOrion dan SCA digunakan untuk memantau kinerja.

Kendala dalam Penerapan Disiplin Kerja

Kendala terbesar berasal dari faktor eksternal:

- Cuaca buruk, jalan rusak, rute jauh.
- Alamat tidak lengkap, penerima tidak di tempat.
- Kerusakan kendaraan, ban bocor, motor mogok.
- Keterlambatan sortir dan lemahnya jaringan internet.
- Beban kerja tidak merata serta tidak adanya insentif lembur.

Faktor internal seperti ketidakdisiplinan sebagian kecil kurir tetap ada, namun tidak dominan.

Dampak Kendala Terhadap Operasional

Kendala tersebut menyebabkan:

- Keterlambatan pengiriman dan penurunan kepuasan pelanggan, terutama COD.
- Menurunnya produktivitas kurir.
- Potensi kelelahan karena bekerja hingga malam.
- Gangguan operasional jika keterlambatan terjadi pada banyak kurir sekaligus.

Namun, jika hanya 1–2 kurir terlambat, tim lain biasanya dapat menutupi.

Upaya Meningkatkan Disiplin

JNE melakukan berbagai langkah, antara lain:

- Teguran bertahap: lisan → coaching → evaluasi → SP → pemutusan kontrak.
- Briefing rutin 3 kali seminggu untuk mengingatkan SOP.
- Komunikasi terbuka dan rapat interaktif.
- Pelatihan dan pembinaan terkait manajemen waktu serta penanganan masalah.
- Fasilitas pendukung (diharapkan kurir): perawatan kendaraan, motor dinas.
- Usulan kurir: penghargaan bagi kurir disiplin, evaluasi rutin, dukungan fasilitas agar semangat kerja meningkat.

Pendekatan perusahaan bersifat tegas namun tetap humanis.

Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli

Hasil wawancara dengan Kepala Cabang dan para kurir JNE Gunungsitoli menunjukkan bahwa kebijakan disiplin kerja telah dijalankan melalui pengaturan jam kerja, ketepatan waktu, dan penggunaan sistem digital seperti MyOrion dan SCA untuk memantau kinerja. Meski demikian, penerapan disiplin bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan kondisi di lapangan, khususnya saat terjadi keterlambatan pengiriman dari Medan ke Gunungsitoli. Umumnya, kurir mulai bekerja pukul 09.00, tetapi banyak yang datang lebih awal untuk mempersiapkan kendaraan dan menyusun rute. Jam selesai kerja tidak ditetapkan secara pasti, melainkan bergantung pada jumlah paket dan lokasi pengiriman. Tidak ada sistem lembur, sehingga penyelesaian pengiriman hingga malam hari menjadi tanggung jawab kurir. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aturan formal ada, praktik di lapangan lebih menekankan penyelesaian pengiriman dibanding kepatuhan pada jadwal yang kaku. Dengan demikian, kedisiplinan di JNE Gunungsitoli lebih bersifat adaptif dengan mengutamakan kelancaran pelayanan.

Terkait kendala, sebagian besar dipengaruhi faktor eksternal. Hambatan yang sering muncul antara lain cuaca buruk seperti hujan deras, jalan rusak, jarak tempuh yang jauh, serta kerusakan kendaraan seperti ban bocor atau mogok. Selain itu, alamat penerima yang tidak jelas, pelanggan yang tidak berada di tempat, keterlambatan proses sortir, dan lemahnya jaringan internet juga memperlambat pengiriman. Faktor internal seperti kurang disiplin kurir ada, tetapi jarang terjadi, sehingga sebagian besar keterlambatan disebabkan kondisi lapangan yang sulit dikendalikan.

Dampak kendala kedisiplinan pun bervariasi. Menurut Kepala Cabang, keterlambatan 1-2 kurir tidak terlalu memengaruhi operasional karena tim lain dapat menutupi. Namun, jika terjadi secara serentak pada banyak kurir, hal ini sangat mengganggu operasional dan memperlambat pengiriman barang. Menurut informan pendukung (SCD), keterlambatan tidak memengaruhi pekerjaannya secara langsung, tetapi berdampak pada kepuasan pelanggan, terutama layanan COD yang sering menimbulkan keluhan. Sebagian besar keluhan muncul karena pelanggan kurang memahami sistem kerja kurir. Dengan demikian, dampak keterlambatan lebih terasa pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, meskipun tidak selalu mengganggu seluruh operasional perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, Hasil penelitian mengenai penerapan disiplin kerja di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli sejalan dengan pendapat para ahli. Pertama, sesuai dengan pandangan Jepry & Mardika (2020) bahwa disiplin merupakan bentuk tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati aturan, JNE telah menetapkan kebijakan melalui pengaturan jam kerja, penggunaan sistem digital, dan ketepatan waktu pengiriman. Walaupun bersifat fleksibel, penerapan aturan ini tetap menekankan orientasi hasil sehingga mencerminkan tanggung jawab kurir dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya, hasil wawancara juga mendukung teori Onsardi & Sinta (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja. Pada praktiknya, kurir yang disiplin datang lebih awal untuk mempersiapkan

kendaraan dan menyusun rute, sehingga dapat mempercepat pengiriman. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula pencapaian target perusahaan.

Selain itu, sejalan dengan pendapat Adinda et al. (2023), disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas. Meskipun ada kendala eksternal seperti cuaca buruk atau kondisi jalan, kurir tetap menyelesaikan pengiriman meskipun sampai malam tanpa sistem lembur khusus. Ini menunjukkan komitmen mereka dalam menjaga kualitas layanan. Suasana kerja di JNE juga mendukung kerjasama tim, seperti saling membantu ketika ada keterlambatan kurir lain, yang mencerminkan semangat positif.

Terakhir, kedisiplinan yang terlihat dari kehadiran tepat waktu dan penggunaan waktu kerja secara efektif juga tercermin dalam praktik di lapangan. Kurir JNE memanfaatkan waktu untuk proses sortir dan pengantaran tanpa menyalahgunakannya untuk hal di luar pekerjaan. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja di JNE Gunungsitoli relevan dengan teori-teori tersebut, meskipun pelaksanaannya bersifat adaptif untuk mengatasi kendala yang sulit dikendalikan.

Strategi Yang Dapat Diterapkan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil wawancara, upaya peningkatan disiplin kerja di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli tidak hanya berfokus pada penegakan aturan, tetapi juga mengedepankan keseimbangan antara ketegasan dan pendekatan humanis. Penerapan sanksi dilakukan secara bertahap, mulai dari teguran lisan, coaching individual, evaluasi kinerja, pemberian Surat Peringatan (SP), hingga pemutusan kontrak jika pelanggaran dilakukan secara berulang tanpa alasan yang dapat diterima. Langkah ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menegakkan kedisiplinan sekaligus memberikan ruang perbaikan bagi karyawan.

Selain penegakan sanksi, perusahaan juga menekankan aspek pembinaan melalui briefing harian, komunikasi terbuka, dan rapat interaktif yang memungkinkan karyawan menyampaikan kendala dan memberikan masukan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Para kurir menilai kebijakan sanksi yang diterapkan cukup adil dan sesuai dengan SOP perusahaan. Namun, mereka juga menyarankan adanya tambahan insentif berupa penghargaan bagi kurir yang disiplin, pelatihan manajemen waktu untuk meningkatkan efisiensi, serta dukungan fasilitas seperti perawatan kendaraan agar kinerja lapangan tidak terganggu oleh masalah teknis.

Dengan demikian, hasil temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan tidak dapat dicapai hanya melalui penegakan aturan dan pemberian sanksi. Diperlukan strategi yang lebih komprehensif dengan mengombinasikan kontrol, motivasi, dan dukungan. Pendekatan ini mencakup pemberian apresiasi bagi karyawan berprestasi, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, serta penyediaan sarana yang memadai. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya membangun kedisiplinan yang bersifat formal, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan berorientasi pada kualitas layanan.

Perusahaan menerapkan sanksi bertahap mulai dari teguran lisan, coaching, evaluasi, hingga Surat Peringatan (SP) dan pemutusan kontrak jika pelanggaran berulang tanpa alasan jelas. Penerapan sanksi ini

sejalan dengan pendapat Vallennia et al. (2020) yang menyatakan bahwa pemberian sanksi terhadap pelanggar disiplin harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Misalnya, keterlambatan masuk kerja diberikan sanksi lebih ringan dibandingkan dengan pelanggaran absensi tanpa alasan, sedangkan penolakan bekerja diberikan sanksi yang lebih berat dibanding pelanggaran ringan seperti tidak mengenakan seragam sesuai aturan.

Selain sanksi, perusahaan juga menekankan pembinaan melalui briefing rutin, komunikasi terbuka, dan rapat interaktif agar karyawan merasa dilibatkan dalam penyelesaian masalah. Hal ini mencerminkan prinsip Simbolon (2021) yang menyebutkan bahwa penegakan disiplin tidak hanya tentang hukuman, tetapi juga harus dilakukan secara konsisten, tepat waktu, dan melalui komunikasi yang efektif agar memberikan efek positif bagi karyawan.

Lebih lanjut, para kurir menilai sistem sanksi yang diterapkan cukup adil dan sesuai SOP, namun mereka mengusulkan tambahan berupa penghargaan untuk kurir yang disiplin, pelatihan manajemen waktu, serta dukungan fasilitas kerja seperti perawatan kendaraan. Usulan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan hanya hasil dari keterpaksaan karena sanksi, tetapi juga lahir dari kesadaran diri. Hal ini sesuai dengan pandangan Nasir et al. (2021) yang menyatakan bahwa ketika seseorang memahami tanggung jawabnya, mereka akan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, efisiensi, dan motivasi yang tinggi. Disiplin tidak lagi dipandang sebagai keterpaksaan, melainkan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas diri dan mengatasi kebiasaan yang kurang produktif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dapat dicapai melalui kombinasi pendekatan aturan dan sanksi yang adil, pembinaan yang berkesinambungan, serta apresiasi dan dukungan fasilitas yang mampu mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

KESIMPULAN (Font: Agency Fb, 12 Pt +Bold)

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukannya dengan judul "Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli", maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli, berdasarkan hasil ditemukan bahwa eneração disiplin kerja dilakukan melalui pengaturan jam kerja, ketepatan waktu, dan pemantauan kinerja dengan aplikasi MyOrion dan SCA. Pelaksanaannya fleksibel menyesuaikan kondisi lapangan, terutama keterlambatan pengiriman dari Medan. Kurir umumnya mulai bekerja pukul 09.00, banyak yang datang lebih awal untuk persiapan, dan jam pulang tergantung jumlah paket tanpa sistem lembur khusus. Kendala kedisiplinan lebih banyak disebabkan faktor eksternal, seperti cuaca buruk, jalan rusak, jarak jauh, kerusakan kendaraan, alamat tidak lengkap, pelanggan tidak di tempat, keterlambatan sortir, dan jaringan internet lemah. Faktor internal jarang terjadi. Dampak kendala biasanya kecil jika hanya 1-2 kurir terlibat, tetapi jika terjadi bersamaan, operasional terganggu dan kepuasan pelanggan, khususnya layanan COD, bisa terpengaruh.

2. Strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli, berupaya meningkatkan disiplin kerja di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Gunungsitoli dilakukan dengan cara tegas namun tetap humanis. Sanksi diberikan secara bertahap, mulai dari teguran, coaching, evaluasi, hingga Surat Peringatan dan pemutusan kontrak jika pelanggaran berulang. Selain sanksi, perusahaan juga melakukan pembinaan melalui briefing rutin, komunikasi terbuka, dan rapat interaktif. Kurir menilai sistem sanksi sudah adil sesuai SOP, tetapi mereka mengusulkan adanya penghargaan bagi yang disiplin, pelatihan manajemen waktu, dan fasilitas kerja yang lebih baik seperti perawatan kendaraan. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dapat ditingkatkan tidak hanya dengan aturan, tetapi juga melalui apresiasi, pelatihan, dan fasilitas pendukung.

Berdasarkan hasil penelitian "Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Gunungsitoli", peneliti memberikan beberapa saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1. Saran untuk Perusahaan
Perusahaan sebaiknya mengatur jam kerja dengan jelas tapi tetap fleksibel, memaksimalkan pemantauan lewat MyOrion dan SCA, serta meningkatkan fasilitas pendukung seperti perawatan kendaraan, perlengkapan kerja, dan komunikasi. Penghargaan bagi karyawan disiplin dianjurkan untuk motivasi, sementara pelatihan manajemen waktu, teknik pengiriman, dan briefing rutin perlu dilakukan agar karyawan tetap terlibat dan bertanggung jawab terhadap target perusahaan.
2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
Penelitian berikutnya disarankan memperluas objek ke beberapa cabang agar hasil lebih komprehensif. Metode campuran dengan data kuantitatif dapat digunakan untuk memperoleh temuan yang lebih akurat. Penelitian juga dapat meneliti faktor eksternal, seperti cuaca dan infrastruktur, serta variabel tambahan seperti kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Periode penelitian yang lebih panjang dapat membantu melihat perubahan perilaku disiplin karyawan dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Amelia, D., & Yusmaniar, R. (2022). Efektivitas Penegakan Peraturan Kerja terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 45-56.
- Ananda, R. & Sukardi, I. (2022). Pengaruh Kepatuhan terhadap Aturan Internal terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Jasa Trans Global. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(2), 87-97.
- Aprilius, A., & Riani, E. L. (2022). Kedisiplinan Pegawai Dalam Tinjauan Motivasi Pelayanan Publik Melalui Tanggung Jawab dan Reward and Punishment. *Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia*.
- Damanik, R. & Hasibuan, A. (2020). Hubungan Antara Sikap Kerja dan Perilaku Organisasi terhadap Disiplin Karyawan pada Lembaga Jasa Pengiriman. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 121-134.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33.

- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* ISSN, 17(1), 70–84.
- Eliyanti, E., & Stella, S. (2020). Pertumbuhan Penjualan, Jaminan Aset, Ukuran Perusahaan, Return on Equity, Current Ratio, Dan Earnings Per Share Terhadap Kebijakan Dividen Pada Sektor Otomotif. *Media Bisnis*, 11(2), 145–154.
- Fadli Sandewa. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* [Vol. 44 No.1 Maret 2017, 44(1), 31–39.
- Imamah, S. (2021). Strategi Pengembangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BMT Nuansa Ummat Cabang Pakong). *At-Tasharruf "Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Syariah"*, 2(2), 66–72.
- Iqbal, Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6.
- 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.
- Joseph, G., & Isanzu, J. (2020). Pengaruh Sistem Pemantauan dan Evaluasi terhadap Kinerja Organisasi : Kasus Otoritas Bandara Tanzania- Dar es Salaam , Tanzania. 5(5), 1–12.
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621–636.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Skripsi.
- Nuraeni. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Ess Jay Studios Jakarta Barat. 1(3), 498–509.
- Nurhal, Astaginy Niar, & Titing Andry Stepahnie. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 1(4), 310–324.
- Onsardi, & Sinta, H. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Priantama, Y., & Yoga Siswa, T. A. (2022). Optimasi Correlation-Based Feature Selection Untuk Perbaikan Akurasi Random Forest Classifier Dalam Prediksi Performa Akademik Mahasiswa. *JIKO (Jurnal Informatika Dan Komputer)*, 6(2), 251.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.

- Robescu, D., & Iancu, A.-G. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(2), 49–56.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(3).
- Sahat Simbolon. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 232.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. *Jurnal Economina*, 2(7), 1564–1573.
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). The Moderating Effect of Organizational Culture for Improving Employee Performance. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262.
- Septiana, S., & Widjaja, D. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643.
- Sharma, S. K., Al-Badi, A. H., Govindaluri, S. M., & Al-Kharusi, M. H. (2016). Predicting motivators of cloud computing adoption: A developing country perspective. *Computers in Human Behavior*, 62, 61–69.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754–1765.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 155–162.
- TA Nugroho, Syahrani, A. (2022). Analisis sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen plant bagian mekanik. 1.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Widodo.(2017). *Metodologi Penelitian : Popular Dan Praktis*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.