

Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multi Garmen Jaya (Cardinal)

Alfina Fitriani

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kabupaen Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
alfina10120202@digitechuniversity.ac.id

Amilia Tresnawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
amiliatresnawati@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 4 June 2024; Received in revised form 17 June 2024; Accepted 1 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Fitriani, A., & Tresnawati, A. (2024). Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multi Garmen Jaya (Cardinal). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2249-2254. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2572>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Multi Garmen Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, serta pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara kepada 3 informan untuk mendapatkan suatu data yang dicari. Hasil penelitian ini yaitu tentang keterkaitan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat merugikan karyawan sendiri, karyawan lainnya, dan tentunya perusahaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja serta peningkatan kinerja dengan menerapkan jenis-jenis pelanggaran seperti surat peringatan dengan adanya teguran tersebut bisa membuat kinerja karyawan lebih meningkat serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan maksimal.

Keywords: Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan, Upaya Peningkatan Kinerja

Pendahuluan

PT. Multi Garmen Jaya adalah bisnis tekstil. Cardinal adalah salah satu merek terkenal PT. Multi Garmen Jaya. Cardinal pun memproduksi seperti pakaian wanita, pakaian formal, jeans, pakaian anak serta sepatu. PT Multi Garmen Jaya menerima penghargaan dari pemerintah Indonesia pada tahun 1997 untuk komoditi non-migas. PT Multi Garmen Jaya terus memperbaiki dan mengubah diri untuk menghadapi tantangan di tengah persaingan yang ketat. Setelah menerima penghargaan, perlu diingat bahwa ada kedisiplinan kerja yang mempertahankan citra perusahaan, karena dengan kedisiplinan ini, karyawan dapat terus bekerja dengan baik di perusahaan Multi Garmen yang sukses.

Berdasarkan observasi awal di Cardinal menemukan beberapa masalah dengan disiplin kerja di PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal). Masalah pertama adalah bahwa beberapa karyawan tidak menyadari pentingnya disiplin kerja, yang mengakibatkan kinerja yang buruk. Masalah kedua adalah bahwa karyawan sering terlambat ke kantor meskipun sudah ada jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari semua operasi bisnis, sehingga sumber daya manusia setiap perusahaan adalah faktor utama yang menentukan kualitas perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia mempengaruhi kemampuan karyawan, dan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sebuah perusahaan pasti memiliki peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawannya karena perusahaan ingin memaksimalkan pelaksanaan kegiatan sehingga peraturan berjalan dengan baik, tetapi

mereka harus memperhatikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan ini. Sumber daya manusia terlibat dalam semua operasi bisnis, dan kualitas karyawan, seperti disiplin, dapat memengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, sumber daya manusia hanya dapat mencapai tujuan tersebut jika mereka bekerja sama dengan sumber daya lain dalam organisasi. Sumber daya manusia yang tidak dapat menjalankan mesin teknologi paling canggih sekalipun tidak akan berguna. Ini juga berlaku untuk sumber data. Meskipun informasi yang diberikan oleh suatu organisasi benar-benar lengkap dan akurat, tetap ada kemungkinan kesalahan. Sangat tidak masuk akal jika sumber daya manusianya tidak mampu mengolah data tersebut menjadi informasi yang akan membantu kemajuan dan pertumbuhan perusahaan.

Disiplin kerja suatu sikap yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan atau pegawai. Disiplin juga dapat membantu agar tahu bagaimana mengikuti aturan dan kebijakan. Peraturan juga diperlukan agar semua karyawan mempunyai tanggung jawab serta bekerja secara profesional. Selain itu peran pemimpin sangat penting karena berfungsi sebagai contoh untuk para karyawan, karena dengan adanya pemimpin bisa menentukan berhasil atau tidaknya suatu peraturan tersebut. Tentunya seorang pemimpin pun harus memiliki kemampuan untuk memotivasi serta membimbing para karyawan. Disiplin yang baik dapat menunjukkan tanggung jawab seorang karyawan dan membantu mengajarkan mereka untuk mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pebisnis mungkin termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan mereka serta meningkatkan kemampuan mereka untuk bersaing. Faktor internal dapat membuat lingkungan kerja menjadi nyaman, rapi, dan aman dari kecelakaan.

Kinerja karyawan berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga kinerja karyawan adalah hasil kuantitas dan kualitas yang baik. Seperti yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beberapa teori mengaitkan kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: “ **Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal)**

Tinjauan Pustaka

Salah satu syarat seorang atasan atau lingkungan kerja adalah disiplin kerja, yang harus menekankan betapa pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan hasil kerja dan mengurangi ketidakpuasan karyawan. Selama waktu kerja, lakukan hal-hal yang tidak penting. Serangkaian aturan yang digunakan oleh manajemen di kantor untuk menemukan dan mengatasi masalah perilaku disebut disiplin tempat kerja. Disiplin adalah aturan yang membantu dan mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan melaksanakan semua tugas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kecenderungan manusia yang terlalu sensitif terhadap kesulitan menentukan disiplin. Peraturan sangat penting untuk menciptakan tata tertib yang baik di tempat kerja, menurut Sinambela (2019, 332). Ini karena kedisiplinan kantor atau tempat kerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan yang ada.

Perilaku disiplin sangat penting bagi individu dan institusi karena membantu masyarakat memahami apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam situasi tertentu. Disiplin membantu pengasuh menangani masalah atau keadaan hati yang berkaitan dengan hukum dan kegigihan mereka. Singodimedjo dan Sutrisno "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Karena sangat penting, kinerja harus diperhatikan. Manajemen, baik publik maupun organisasi, bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh organisasi atau karyawan. Ini berlaku untuk semua jenis perusahaan. Kinerja dalam menjalankan fungsi tidak terlepas dari kepuasan kerja dan tingkat penghargaan karyawan, serta keterampilan, kemampuan, dan sifat pribadi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian yang dicapai melalui pelaksanaan rencana kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran,

visi, dan misi organisasi, menurut Moeheiriono (2012). Hasil ini dimasukkan ke dalam rencana organisasi untuk masa depan. Ada lima tanda disiplin kerja karyawan, menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016): tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, dan pengawasan.

Didefinisikan cukup untuk menilai kompetensi karyawan. Seorang pekerja harus diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka agar mereka lebih disiplin dan sungguh-sungguh. Dia tidak akan menerima pekerjaan yang melebihi kemampuan dirinya. Beberapa indikator disiplin kerja, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), termasuk aturan jam kerja dan istirahat, aturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku di tempat kerja, aturan tentang cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain, dan aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai.

Perusahaan mengutamakan kinerja karyawannya, dan mereka ingin mereka melakukan yang terbaik. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan kinerja perusahaan; sebaliknya, korelasi negatif terjadi antara kinerja perusahaan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan, menurut Rivai (2011). Prawirosentono menjelaskan kinerja sebagai output yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok yang terlibat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan saat membuat keputusan di bidang ketenagakerjaan. Akibatnya, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas atau tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), kinerja terdiri dari beberapa komponen: 1) Hasil kerja: jumlah dan kualitas hasil kerja, serta tingkat pengawasan yang dilakukan; 2) Pengetahuan pekerjaan: jumlah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan, yang berdampak langsung pada kuantitas dan kualitas hasil kerja; dan 3) Inisiatif: tingkat keinginan yang ditunjukkan, terutama untuk menyelesaikan masalah yang muncul selama menjalankan tugas pekerjaan.

Metodologi

Dalam penelitian kualitatif, seorang peneliti berbicara langsung dengan subjek dan mengamati mereka selama beberapa bulan untuk mempelajari kebiasaan, perilaku, dan karakteristik fisik dan mental mereka, menurut Bogdan dan Taylor. Metode penelitian ini menghasilkan data deskriptif tentang perilaku dan kata-kata subjek penelitian. Penelitian kualitatif memiliki tiga ciri, menurut Bogdan dan Biklen: (1) alamiah; (2) deskriptif daripada kualitatif; dan (3) deduktif. Tujuan dari penelitian ini juga adalah untuk melakukan analisis deskriptif tentang kedisiplinan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal). Teknik pengumpulan data nya dengan melakukan wawancara pada karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal).

Peneliti dalam hal ini membutuhkan beberapa nara sumber sebagai informan penelitian untuk menguji keabsahan dan kevalidan data untuk memastikan kebenarannya. Teori dibandingkan dengan berbagai pendapat ahli setelah diskusi dengan rekan-rekan tentang teknik pemeriksaan data yang disarankan. Diharapkan bahwa peneliti akan dapat menyajikan data secara objektif dan dapat dipertanggung jawabkan tentang tingkat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian yang relevan dengan menggunakan teknik di atas.

Hasil dan Pembahasan

Disiplin adalah kecenderungan seseorang untuk menerima dan mengikuti peraturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin karyawan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih cepat. Sebaliknya, jika disiplin karyawan menurun, itu akan memperlambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. PT Multi Garmen Jaya, yang didirikan pada tahun 1974, selalu mengikuti etika kerja. Sikap konsisten terkait dengan

disiplin, yaitu kemampuan untuk mempertahankan ketenangan pikiran dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya dan penuh tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya, menurut Tasmara (2004). PT Multi Garmen Jaya memiliki beberapa indikator disiplin kerja, seperti:

1. Tepat Waktu: Ini menunjukkan bahwa pekerjaan telah diselesaikan tepat waktu;
2. Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan Perusahaan: Ini menunjukkan bahwa PT Multi Garmen Jaya mengikuti aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. PT Multi Garmen Jaya telah menerapkan sanksi disiplin kerja. Sanksi yang lebih berat akan membuat karyawan takut melanggar aturan dan sikap perusahaan, sehingga perilaku tidak disiplin akan berkurang.
4. Tanggung Jawab yang Tinggi sangat penting untuk tetap disiplin di tempat kerja. Paradigma, sikap mental, dan cara berpikir yang benar-benar masuk ke dalam hati karyawan diperlukan untuk mengembangkan karyawan yang amanah. Didikilkan kerja berarti bahwa pekerja harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan mereka.
5. Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan: Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan adalah ukuran terakhir disiplin kerja. Peraturan perusahaan mewajibkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan sehingga mereka dapat berperilaku baik (Amriany, 2004).
Dipilin berarti menghormati dan menerapkan suatu sistem yang mengharuskan individu untuk tunduk pada aturan, keputusan, dan perintah yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin berarti mengikuti aturan tanpa pamrih.
- 6). Ketegasan: Pemimpin yang baik harus tegas dan berani; tindakan ini akan berdampak pada disiplin karyawan perusahaan.
7. Hubungan Kemanusiaan: Pekerja memiliki hubungan kemanusiaan yang baik satu sama lain, yang membantu perusahaan mempertahankan tingkat disiplin.

Tingkat di mana sumber daya manusia (SDM) seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan disebut kinerja karyawan. "Kinerja" mengacu pada perbandingan antara standar yang ditetapkan dan hasil kerja. Karena setiap pekerja memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas tertentu, kinerja mereka berbeda-beda. Kinerja karyawan yang optimal, yang diukur sebagai jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Kinerja yang baik adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, perlu dilakukan lebih banyak upaya untuk meningkatkan kinerja. Standar atau standar perusahaan digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Keberanian pimpinan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan kerja yang sudah ada, yang dapat memengaruhi disiplin karyawan, dikenal sebagai disiplin karyawan. Pemimpin juga menetapkan tujuan untuk karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka dan memberikan kompensasi yang cukup.

Setiap organisasi memiliki aturan untuk mengatur pekerjaan setiap karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan baik. Ketentuan ini dibuat oleh organisasi dengan menetapkan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2009), deskripsi pekerjaan adalah pernyataan yang disusun secara sistematis yang menjelaskan tanggung jawab dan tugas yang terkait dengan posisi tertentu. Beach (disunting oleh Sutrisno, 2009). Pertama, individu menggunakan imbalan atau hukuman untuk belajar atau mencetak perilaku. Arti kedua lebih khusus karena hanya membahas memberikan hukuman kepada mereka yang melanggar.

Menurut beberapa pendapat, disiplin kerja berarti bahwa karyawan menghormati peraturan dan peraturan perusahaan sehingga mereka dapat secara sukarela mengikutinya. banyak sistem penilaian yang digunakan oleh perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, untuk memastikan disiplin karyawan. Tinggi, sedang, dan rendah biasanya adalah tingkat penilaian. Dalam hal sistem penilaian ini, atasan atau pemimpin perusahaan serta perasaan karyawan tentang hal-hal seperti gaji, tunjangan, perlindungan tenaga kerja, dan tunjangan hari raya (THR) akan diberikan tanggapan yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara disiplin kerja yang sudah lama diterapkan di PT. Multi Garmen Jaya yaitu tentang berpakaian semua karyawan harus seragam termasuk atasan. Dengan adanya keseragaman berbusana dapat membuat citra perusahaan kompak. Seragam tersebut pun tidak di beda-bedakan antara atasan maupun karyawan jadi terlihat tidak di beda-bedakan atau di istimewa antara atasan dan karyawan yang bekerja di PT. Multi Garmen Jaya tersebut.

Menurut Ibu Upit: "Atasan sangat berpengaruh akan kedisiplinan kerja tersebut karena telah memberikan contoh yang baik kepada karyawan contoh nya jam masuk kerja para atasan masuk lebih awal antara 30 sampai 60 menit sebelum jam kerja dimulai."

Menurut Pak Abe Gun Gun : "Berpandangan sama bahwa pemimpin sangat berpengaruh sekali atas kedisiplinan yang telah diterapkan perusahaan apalagi atasan atau pimpinan di PT. Multi Garmen Jaya sudah bagus memberikan contoh yang baik kepada karyawan yang ada di perusahaan."

Menurut Pak Asep Jumara: " Sama bahwa atasan atau pimpinan yang ada di PT. Multi Garmen Jaya sangat berpengaruh atas kedisiplinan kerja.

Semua karyawan PT Multi Garmen Jaya harus tiba tepat waktu, termasuk pimpinan. Jika karyawan tidak tiba tepat waktu, pimpinan akan ditindak lanjut dengan sanksi SP atau pemotongan gaji, sehingga mengurangi ketidakdisiplinan karyawan. Di PT. Multi Garmen Jaya, disiplin selanjutnya adalah pemakaian seragam ini menghilangkan perbedaan antara karyawan atas dan bawahan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penegakan disiplin harus dilakukan secara hukum. Ini karena jika karyawan melanggar atau mengabaikan peraturan, mereka akan menerima tindakan. Tindakan ini bukan semata-mata memberikan hukuman, tetapi juga untuk membangun peraturan baru. Pertama, karyawan yang datang terlambat dihukum dengan pemotongan gaji selama periode waktu yang ditetapkan untuk jam keterlambatan. Jika karyawan melanggar peraturan perusahaan atau organisasi, mereka akan diberi hukuman ringan seperti surat peringatan. Teguran-teguran bisa secara lisan, tulisan, dan pernyataan ketidakpuasan tertulis adalah bentuk disiplin ringan. Kepemimpinan pun sangat berpengaruh akan adanya sanksi atas peraturan yang sudah dibuat di perusahaan, dengan ada nya pimpinan maupun atasan dapat memberi contoh agar hal yang tidak dapat dilakukan di perusahaan tidak dilakukan oleh karyawan, karena dengan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan tentunya memberi dampak negatif terhadap perusahaan dan tentunya bisa membuat rugi diri sendiri.

Menurut Ibu Upit : " Kinerja karyawan sangat berpengaruh atas keberlangsungan kerja karyawan di PT. Multi Garmen Jaya. Peran pemimpin pun sangat berpengaruh karena dengan adanya fasilitas maupun lingkungan kerja yang bagus bisa meningkatkan kinerja yang baik. Pengoptimalan kinerja diusahakan semaksimal mungkin karena perusahaan sudah menyediakan fasilitas yang bagus di setiap departement atau divisi "

Menurut Pak Abe Gun Gun Guntara : " Merasa kinerja nya cukup dilakukan di perusahaan. Terus perusahaan nya juga sudah cukup memberikan fasilitas untuk para karyawan bekerja agar bisa mengoptimalkan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam mengerjakan tugas pun berusaha mengerjakan semaksimal mungkin agar perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan"

Menurut Pak Asep Jumara : "Peran perusahaan sangat penting karena bisa menyediakan fasilitas yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT. Multi Garmen Jaya. Dengan adanya fasilitas yang diberikan tersebut, para karyawan akan lebih memaksimalkan kinerja yang dimiliki serta kualitas yang membuat kinerja karyawan di PT. Multi Garmen Jaya puas."

Nursasongko (dalam Yudiningsih 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Ini karena keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang lebih baik dari karyawannya. Kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan melakukan semua tugas dengan baik (Hasibuan dan Rialmi, 2020). Peneliti menemukan bahwa karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal) sangat dipengaruhi oleh

kedisiplinan kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin atau atasan perusahaan memberikan pengaruh terbesar terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Ini karena mereka akan memberikan contoh yang baik dan fasilitas yang baik untuk meningkatkan semangat mereka untuk bekerja.

Kesimpulan

Hasil wawancara dengan karyawan PT. Multi Garmen Jaya menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja mereka. Seorang karyawan dididik untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan siap untuk dihukum jika melanggarnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik akan membuat perusahaan sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan dapat membantu karyawan yang akan bekerja di tempat kerja menjadi lebih sadar diri dan bertanggung jawab. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Multi Garmen Jaya berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, karena karyawan yang disiplin dapat meningkatkan kinerja mereka dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin dan tidak bersemangat untuk mencapai target. Selain itu, banyak pekerja yang tidak memahami pekerjaan mereka dengan benar, yang menyebabkan kinerja yang buruk dan kesalahan yang sering terjadi. Namun, jika mereka didorong oleh rekan kerja yang tidak bisa memahami dan tidak mengerti, mereka mungkin lebih memahami.

Referensi

- Aprizal Rosadian, "Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Cv. Havraco Jaya Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 10, no. 1 (2013): 54–61.
- Asmono, Oktavia Farida, and Nur Chusni, "Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau Dari Di Favehotel Malioboro Yogyakarta" (Universitas Negeri Yogyakarta, 2018), <https://eprints.uny.ac.id/65352/>.
- Jeffry Sani, "Sejarah Pt. Multi Garmentjaya," 2016, <https://mayjefrysani.blogspot.com/2016/03/sejarah-pt-multi-garmentjaya.html>
- Gunawan Ikhsan, "Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Di Berbagai Sma Swasta Di Kota Semarang," Universitas Diponegoro Semarang, Semarang, 2010.
- Haris Adinata Ginting, "Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe" (Universitas Quality, 2019).
- Koperasi Karyawan Pedami Banjarmasin" (Universitas Islam Kalimantan MAB, 2020). "Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015" (Universitas Muhammadiyah Surakarta., 2015), <https://eprints.ums.ac.id/34662/>
- Muhammad Syifauddin Amin, "Penerapan Model Pembelajaran Example Non Example Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di MTs Matholiul Huda Kudus TahunAjaran 2018/2019" (IAIN KUDUS, 2020).
- Natasha Meinicya Tilaar, "Analisis Pengendalian Kualitas Di PT Multi Garmenjaya Terhadap Produk Cacat" (Universitas Katolik Parahyangan, 2018), <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/6440?show=full>.
- Olivia Ananda Nona Ayu Hayat, "Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung" (IAIN Metro, 2019).
- Samia Susanti, "Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Plasa Wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat" (Universitas Muhammadiyah Mataram, 2019), <https://repository.ummat.ac.id/249/>