



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI DI JAKARTA**

SKRIPSI

Saidul Bahri

1702025068

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI DI JAKARTA**

SKRIPSI

Saidul Bahri

1702025068

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAAN ORISINALITAS

Saya Saidul Bahri menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI DI JAKARTA" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 20 Juli 2022
Yang Menyatakan,



(Saidul Bahri)
NIM 1702025068

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI – JAKARTA

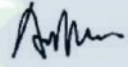
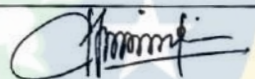
NAMA : SAIDUL BAHRI

NIM : 1702025068

PRODI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2022

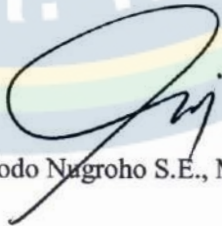
Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi

| | | |
|---------------|-------------------------------|---|
| Pembimbing I | Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M |  |
| Pembimbing II | Dicky Chandra S.E, M.M |  |

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI DI JAKARTA

Yang disusun oleh:

Saidul Bahri

1702025068


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 16 November 2022

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



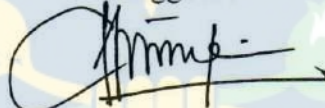
(Dr Sunarta SE.,M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Ummu Salma Al Azizah SE.I. M.Si)

Anggota :

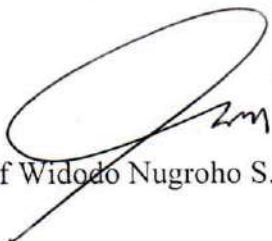


(Dicky Chandra SE.,M.M)


Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho S.E.,M.M)



(Dr. Zulpahmi, S.E.,M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Saidul Bahri
NIM : 1702025068
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI DI JAKARTA**" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof DR.HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 20 Juli 2022
Yang menyatakan



(Saidul Bahri)

ABSTRAK

Saidul bahri (1702025068)

PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI DI JAKARTA

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta

Kata kunci : Tingkat Absensi, Kedisiplinan, dan Kinerja Karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rendahnya tingkat absensi karyawan setiap tahunnya dan tingginya kedisiplinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat absensi dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri sebanyak 63 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS versi 26.0. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Tingkat Absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Tingkat Absensi dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Saidul Bahri (1702025068)

***THE EFFECT OF ATTENDANCE LEVEL AND DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDEPENDENT GLOBAL
FENIXINDO IN JAKARTA***

*Thesis, Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of
Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022.
Jakarta*

Keywords: Attendance Level, Discipline, and Employee Performance.

One of the factors that affect employee performance is the low level of employee absenteeism each year and the high level of discipline. The purpose of this study was to analyze the effect of absenteeism and discipline in improving employee performance at PT. Fenixindo Global Mandiri. The population in this study were all employees of PT. Fenixindo Global Mandiri as many as 63 people, using a saturated sampling technique. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS version 26.0. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Attendance level had a positive and significant effect on employee performance, (2) discipline had a positive and significant effect on employee performance, and (3) attendance and discipline levels simultaneously had a significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut Nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, karena telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FENIXINDO GLOBAL MANDIRI DI JAKARTA”**.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, kritik dan saran dari berbagai pihak, tugas skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih serta do'a semoga Allah menambah kebaikan pada mereka khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulfahmi, SE., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA
3. Bapak Sumardi S.E., M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E, M.Si, Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E, M.M, Selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI, M.Pd.I, Selaku wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Arif Widodo Nugroho S.E.,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. dan Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan
10. Kedua orang tua yang selalu membantu dan memotivasi saya dalam hal apapun.
11. Teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Jakarta, 29 Juli 2022



Saidul Bahri

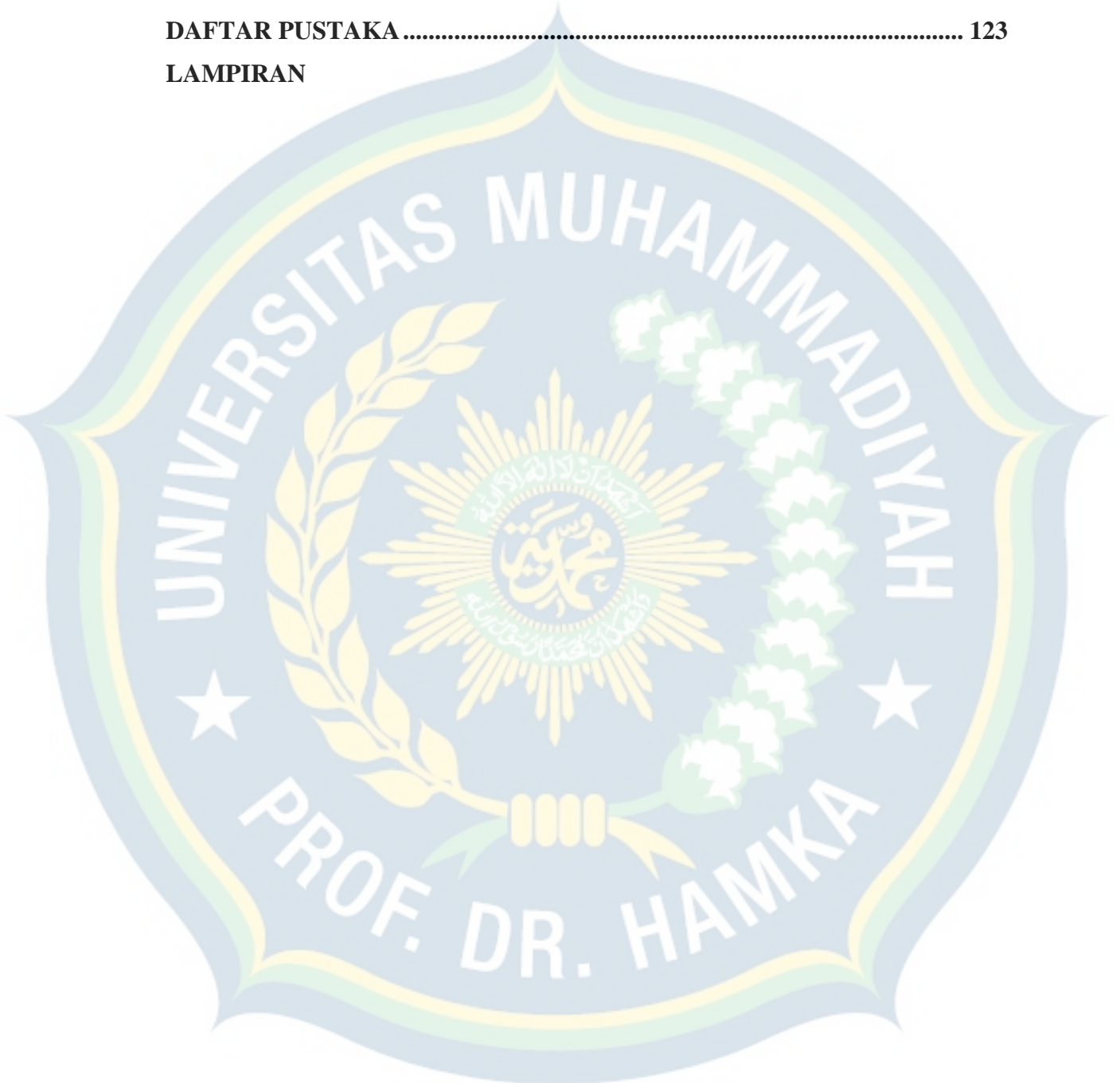
DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | ii |
| PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Permasalahan | 9 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.2.2. Pembatasan Masalah..... | 9 |
| 1.2.3. Perumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| 2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu..... | 12 |
| 2.2 Telaah Pustaka | 35 |
| 2.2.1 Tingkat Absensi..... | 35 |
| 2.2.2.1 Pengertian Tingkat Absensi..... | 35 |
| 2.2.2.2 Jenis-jenis Absensi..... | 38 |
| 2.2.2.3 Indikator Tingkat Absensi | 39 |
| 2.2.2 Kedisiplinan | 40 |
| 2.2.3.1 Pengertian Kedisiplinan..... | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.3.2 Jenis Disiplin Kerja..... | 41 |
| 2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja..... | 43 |
| 2.2.3 Kinerja Karyawan..... | 45 |
| 2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 45 |
| 2.2.4.2 Pentingnya Kinerja Karyawan..... | 45 |
| 2.2.4.3 Faktor Kinerja Karyawan..... | 46 |
| 2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan..... | 47 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis..... | 49 |
| 2.4 Rumusan Hipotesis..... | 49 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 51 |
| 3.1 Metode Penelitian..... | 51 |
| 3.2 Operasional Variabel..... | 51 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 53 |
| 3.3.1 <i>Populasi</i> | 53 |
| 3.3.2 <i>Sampel</i> | 54 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 54 |
| 3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> | 54 |
| 3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i> | 55 |
| 3.5 Teknik Pengelolaan Data..... | 56 |
| 3.5.1 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i> | 56 |
| 3.5.2 <i>Uji Validitas dan Reabilitas</i> | 57 |
| 3.5.3 <i>Uji Asumsi Klasik</i> | 58 |
| 3.5.3.1 Uji Normalitas..... | 58 |
| 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas..... | 59 |
| 3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas..... | 60 |
| 3.5.3.4 Uji Autokorelasi..... | 61 |
| 3.6 Analisis Data..... | 61 |
| 3.6.1 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | 61 |
| 3.6.2 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i> | 62 |
| 3.7 Analisis Koefisien Determinan (R^2)..... | 64 |
| 3.8 Pengujian Hipotesis..... | 64 |
| 3.8.1 <i>Uji T (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)</i> | 64 |

| | |
|--|-----------|
| 3.8.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan) | 65 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 67 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 67 |
| 4.1.1 Lokasi Penelitian | 67 |
| 4.1.2 Profil Singkat Perusahaan..... | 67 |
| 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan | 67 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi PT.Fenixindo Global Mandiri | 68 |
| 4.2 Teknik Pengolahan dan Analisis Data | 71 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden..... | 71 |
| 4.2.2 Uji Kualitas Data | 74 |
| 4.2.2.1 Uji Validitas..... | 74 |
| 4.2.2.2 Uji Reliabilitas | 77 |
| 4.2.3 Uji Asumsi Klasik | 78 |
| 4.2.3.1 Uji Normalitas | 78 |
| 4.2.3.2 Uji Multikolinearitas..... | 79 |
| 4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas..... | 80 |
| 4.2.3.4 Uji Autokolerasi..... | 81 |
| 4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif..... | 82 |
| 4.2.5 Analisis Per Variabel | 83 |
| 4.2.5.1 Presepsi Karyawan Terhadap Tingkat Absensi (X ₁) | 83 |
| 4.2.5.2 Presepsi Karyawan Terhadap Kedisiplinan (X ₂) | 89 |
| 4.2.5.3 Presepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 97 |
| 4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 105 |
| 4.2.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 105 |
| 4.2.7 Analisis Uji Hipotesis..... | 106 |
| 4.2.7.1 Uji statistik t (Parsial) | 106 |
| 4.2.7.2 Uji statistik F (Simultan) | 107 |
| 4.2.8 Analisis Koefisien Korelasi | 108 |
| 4.2.8.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial | 108 |
| 4.2.8.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda..... | 110 |
| 4.2.9 Analisis Koefisien Determinasi (r ²)..... | 110 |
| 4.3 Pembahasan Penelitian..... | 111 |

| | |
|-----------------------------|------------|
| BAB V PENUTUP | 115 |
| 5.1 Kesimpulan | 115 |
| 5.2 Saran | 117 |
| DAFTAR PUSTAKA | 123 |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

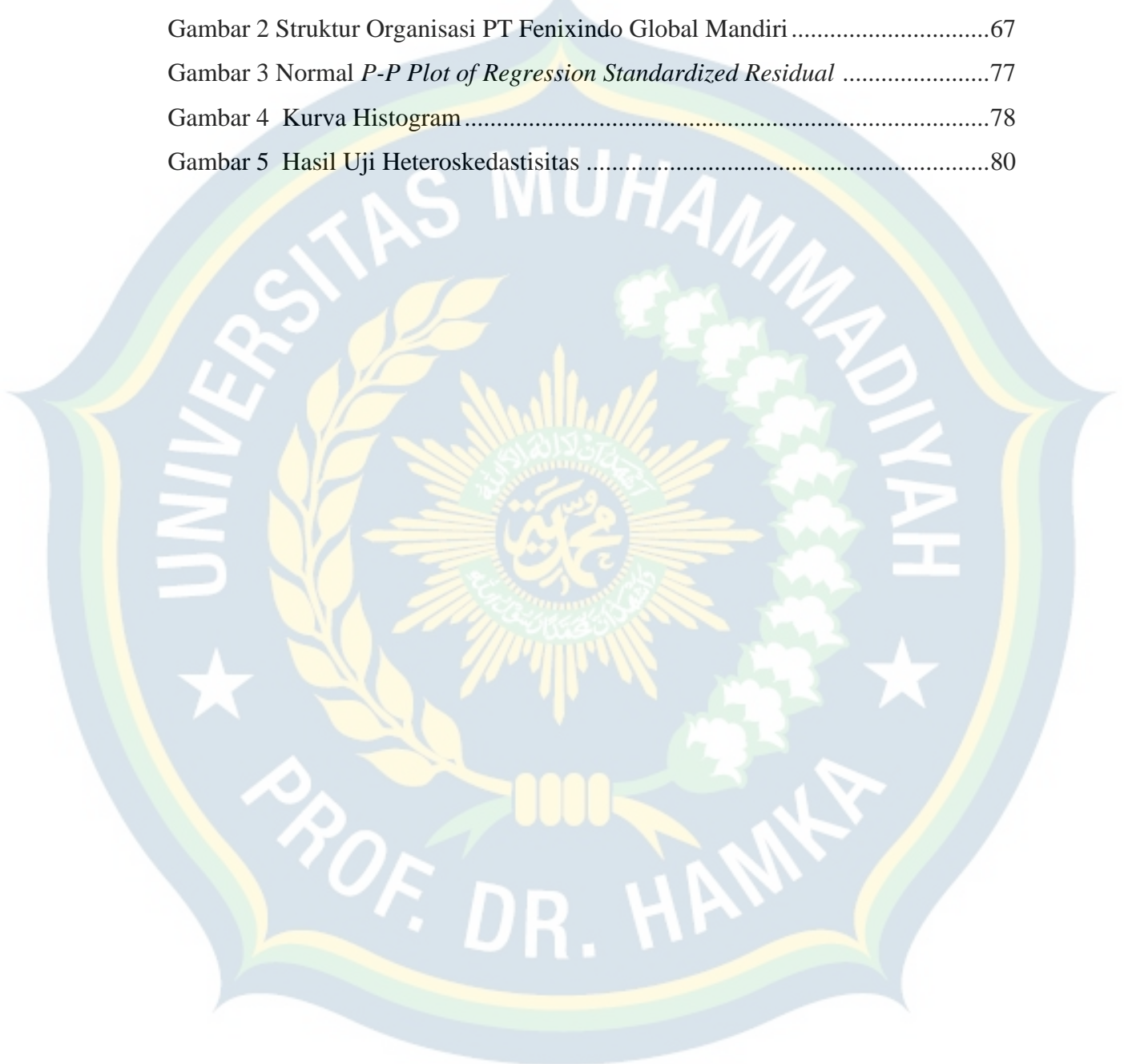
| | | |
|----------|---|----|
| Tabel 1 | Jumlah Produk Yang Dihasilkan atau Diselesaikan PT Fenixindo Global Mandiri Periode Tahun 2017 s/d Tahun 2021 | 6 |
| Tabel 2 | Data Absensi Karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri Periode Tahun 2017-2021 | 6 |
| Tabel 3 | Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri Periode Tahun 2017-2021 | 7 |
| Tabel 4 | Ringkasan Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 5 | Operasional Variabel Penelitian | 51 |
| Tabel 6 | Skala Likert | 54 |
| Tabel 7 | Kriteria Presentase Tanggapan Responden | 55 |
| Tabel 8 | Kriteria Pengujian Autokolerasi | 60 |
| Tabel 9 | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 62 |
| Tabel 10 | Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin..... | 71 |
| Tabel 11 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 71 |
| Tabel 12 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 72 |
| Tabel 13 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 73 |
| Tabel 14 | Hasil Uji Validitas Tingkat Absensi..... | 74 |
| Tabel 15 | Hasil Uji Validitas Kedisiplinan..... | 75 |
| Tabel 16 | Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 75 |
| Tabel 17 | Hasil Uji Reliabilitas | 76 |
| Tabel 18 | Hasil Uji Multikolinearitas | 79 |
| Tabel 19 | Hasil Uji Autokolerasi | 81 |
| Tabel 20 | Hasil Statistik Deskriptif | 81 |
| Tabel 21 | Saya memiliki kehadiran kerja yang baik..... | 82 |
| Tabel 22 | Saya selalu menggunakan database dalam mencari data kehadiran | 83 |
| Tabel 23 | Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu | 83 |
| Tabel 24 | Saya datang tepat waktu saat masuk jam kerja..... | 84 |
| Tabel 25 | Saya pulang kerja melebihi jam kerja yang telah di tetapkan | 85 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Tabel 26 | Saya rutin menghadiri acara rapat bulanan atau evaluasi perusahaan | 85 |
| Tabel 27 | Saya selalu hadir pada setiap acara yang di adakan oleh atasan | 86 |
| Tabel 28 | Indikator Tingkat Absensi | 87 |
| Tabel 29 | Saya selalu tepat waktu ketika masuk kerja | 88 |
| Tabel 30 | Saya selalu pulang tepat waktu saat bekerja..... | 89 |
| Tabel 31 | Melakukan istirahat sesuai waktu yang telah ditentukan | 89 |
| Tabel 32 | Saya selalu menjaga kerapian dan kebersihan pakaian | 90 |
| Tabel 33 | Saya selalu menjaga tingkah laku yang baik dan sopan terhadap seluruh karyawan dan pelanggan..... | 90 |
| Tabel 34 | Saya selalu menjaga sikap yang baik dan sopan terhadap seluruh karyawan dan pelanggan | 91 |
| Tabel 35 | Atasan saya selalu memberikan arahan dan instruksi sesuai dengan jabatan dan kewenangannya..... | 92 |
| Tabel 36 | Atasan saya selalu memberikan arahan dan instruksi sesuai dengan jobdesknya masing-masing karyawan | 92 |
| Tabel 37 | Saya selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan | 93 |
| Tabel 38 | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | 94 |
| Tabel 39 | Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan dan kemajuan perusahaan | 94 |
| Tabel 40 | Indikator Kedisiplinan | 95 |
| Tabel 41 | Saya menguasai pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan..... | 97 |
| Tabel 42 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti | 98 |
| Tabel 43 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan | 98 |
| Tabel 44 | Saya selalu menetapkan target dalam bekerja | 99 |
| Tabel 45 | Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan..... | 99 |
| Tabel 46 | Saya selalu mengikuti instruksi dan arahan dari atasan | 100 |
| Tabel 47 | Saya giat dalam bekerja..... | 101 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Tabel 48 | Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan | 101 |
| Tabel 49 | Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja | 102 |
| Tabel 50 | Indikator Kinerja Karyawan | 102 |
| Tabel 51 | Hasil Regresi Linier Berganda | 104 |
| Tabel 52 | Hasil Uji t | 105 |
| Tabel 53 | Hasil Uji F (Simultan) | 107 |
| Tabel 54 | Koefisien Korelasi Parsial Antara Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 107 |
| Tabel 55 | Koefisien Korelasi Parsial Antara Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 108 |
| Tabel 56 | Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda | 109 |
| Tabel 57 | Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)..... | 110 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis | 48 |
| Gambar 2 Struktur Organisasi PT Fenixindo Global Mandiri | 67 |
| Gambar 3 Normal <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> | 77 |
| Gambar 4 Kurva Histogram | 78 |
| Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 80 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 1/30 |
| Lampiran 2 Data yang akan diolah dalam <i>SPSS 26.0</i> | 6/30 |
| Lampiran 3 Hasil Olahan <i>SPSS Versi 26.0</i> | 12/30 |
| Lampiran 4 Tabel (Uji r)..... | 22/30 |
| Lampiran 5 Tabel <i>Durbin-Watson (DW)</i> | 23/30 |
| Lampiran 6 Uji T..... | 24/30 |
| Lampiran 7 Tabel (Uji F)..... | 25/30 |
| Lampiran 8 Surat Tugas..... | 26/30 |
| Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian..... | 27/30 |
| Lampiran 10 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I..... | 28/30 |
| Lampiran 11 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II..... | 29/30 |
| Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup..... | 30/30 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan salah satu yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, di mana tingkat keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2010:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Terry dalam Nawawi (2013:11) adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain.

Salah satu manajemen yang sangat penting dalam menentukan tingkat keberhasilan atas pencapaian kinerja yaitu dengan cara menumbuhkan kedisiplinan pada seluruh karyawan, di mana hal tersebut erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.

Ketidakhadiran karyawan secara langsung dapat menghambat proses produksi suatu perusahaan, hal tersebut dikarenakan jumlah *workload* yang dimiliki akan berkurang. Pada dasarnya setiap perusahaan memang memiliki plotting ulang pada pekerjaan karyawan, akan tetapi ketika karyawan tersebut memiliki tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi, maka akan berpengaruh terhadap karyawan lainnya. Hal tersebut menjadi suatu masalah yang cukup serius ketika dibiarkan dikalangan HRD. Oleh karenanya, pihak HRD membuat suatu absensi secara tertib guna melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kehadiran karyawan.

Perusahaan dalam melakukan pengawasan menggunakan *monitoring* daftar kehadiran absensi para karyawan melalui system yang lebih modern dalam pencatatan kehadirannya untuk pencapaian tujuan dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja dengan alat fingerprint. Dengan penggunaan alat tersebut dapat memberikan data realtime dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Waktu kedatangan, waktu istirahat, waktu pulang kantor, hingga waktu lembur, semuanya akan tercatat dengan rapi.

Secara garis besar, absensi dalam suatu perusahaan terbagi menjadi beberapa bagian, di antaranya absensi secara manual (mengisi kehadiran melalui daftar absensi atau mesin *cheklok*) dan absensi digital. Absensi menurut Hariawanto dalam (Triana Prihatinta dan Rino Desanto Wiwoho, 2017) pengisian daftar hadir secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), menjadikan penghambat bagi instansi pemerintah untuk mengawasi tingkat kedisiplinan pegawai dalam ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan pegawai setiap hari.

Adanya pandemi *Covid 19* ini, merupakan suatu ujian bagi kalangan industri atau perusahaan guna meningkatkan kualitas kedisiplinan kehadiran bagi seluruh karyawannya, di mana pihak perusahaan harus mengelola jam kerja karyawan yang efisien menjadi sebuah keharusan. Adanya mobilitas dan sistem kerja *Work From Home (WFH)* membuat pencurian waktu kerja menjadi lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Tentunya hal tersebut pihak HRD pada sebuah perusahaan harus beradaptasi untuk mengelola kehadiran agar menjadi lebih baik dan efisien.

Disiplin kerja terdapat beberapa faktor, diantaranya faktor perusahaan dan faktor karyawan. faktor perusahaan mempengaruhi beban kerja, nilai dan minat, dan kondisi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan faktor karyawan meliputi sifat kepribadian, senioritas, masa kerja, kemampuan atau keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.

Salah satu indikator kedisiplinan dalam sebuah perusahaan yaitu tingginya semangat etos kerja seluruh karyawan yang dibuktikan dengan salah satunya yaitu tingkat kehadiran karyawan. Dengan adanya kedisiplinan terhadap kehadiran karyawan mencerminkan adanya jaminan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang diperoleh optimal dan segala tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan akan tercapai dan para karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan semangat dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, Nova Syafrina (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan yang telah mematuhi dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan pada masing-masing karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan terjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat hasil yang optimal dan target pada perusahaan tercapai. Begitu juga dengan karyawan, mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan serta menambah semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Akan tetapi beberapa penelitian mengungkapkan, sebagaimana penelitian yang disampaikan oleh Bachtiar (2018) bahwa dalam implementasi kedisiplinan terkadang berbagai kendala yang dihadapi oleh perusahaan, di mana ketimpangan yang terjadi dimana saat perusahaan sedang memfokuskan program kinerja yang baik namun justru perusahaan menunjukkan trend di disiplin kerja ini kurang baik, pelayanan yang prima belum dijalankan dengan baik, contohnya datang terlambat saat masuk kerja.

PT Fenixindo Global Mandiri berdiri sejak tanggal 19 Juni 2009. PT Fenixindo Global Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan tinta printer, toner, pita, regenerasi cartridges serta layanan refill tinta. PT Fenixindo Global Mandiri bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas layanan produk serta kualitas layanan jasa yang diberikan. Untuk menjaga kualitas produk dan kualitas layanan jasanya, perusahaan ini mengutamakan faktor sumber daya manusianya. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada hasil kinerja yang baik juga.

Kinerja karyawan merupakan masalah penting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti yang diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:75) indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Kendala kerja, Sikap kerja. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, berikut data capaian kinerja PT Fenixindo Global Mandiri selama 4 tahun terakhir :

Tabel 1
Jumlah Produk Yang Dihasilkan atau Diselesaikan PT Fenixindo Global Mandiri Periode Tahun 2017 s/d Tahun 2021

| Tahun | Target barang yang di hasilkan (unit) | Barang yang di buat (unit) | persentase Pencapaian | Keterangan |
|--------------|--|-----------------------------------|------------------------------|-------------------|
| 2017 | 145.000 | 146.300 | 100.9 | Tercapai |
| 2018 | 155.000 | 148.600 | 95.87 | Tidak Tercapai |
| 2019 | 165.000 | 155.800 | 94.4 | Tidak Tercapai |
| 2020 | 165.000 | 149.655 | 90.7 | Tidak Tercapai |
| 2021 | 168.000 | 151.352 | 90.1 | Tidak Tercapai |

Sumber : PT Fenixindo Global Mandiri tahun 2022

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa PT Fenixindo Global Mandiri (Veneta System) belum mencapai target barang yang telah dijual dalam empat tahun terakhir. Hal ini terlihat dari tahun 2018 target barang yang di hasilkan seharusnya terjual sebanyak 155.000 unit, hanya terjual 148.600 unit, selanjutnya di tahun 2019, target barang yang dihasilkan seharusnya 165.000, hanya terjual 155.800 unit, pada tahun 2020 target barang yang dihasilkan seharusnya 165.000, hanya terjual 149.655 unit dan pada tahun 2021, target barang yang di hasilkan seharusnya 168.000, hanya terjual 151.352 unit. Persentase pencapaian yang terendah terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 90.1%.

Menurun atau tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan di sebabkan oleh salah satu faktor, diantaranya faktor tingkat absensinya. Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Berikut tabel absensi karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri periode tahun 2017-2020

Tabel 2
Data Absensi Karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri
Periode Tahun 2017-2021

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|--|-------|-----------------|-------------------|----------------|---------------------|
| 1 | 2017 | 62 | 294 | 68 | 0.37% |
| 2 | 2018 | 66 | 293 | 78 | 0.40% |
| 3 | 2019 | 63 | 289 | 74 | 0.41% |
| 4 | 2020 | 63 | 292 | 72 | 0.39% |
| 5 | 2021 | 63 | 298 | 76 | 0.40% |
| Rata-rata Tingkat Absensi Per Tahun (2017-2020) | | | | | 0.39% |

Sumber : Data primer diolah PT. Fenixindo Global Mandiri, 2022

Berdasarkan data tabel 2 di atas, tingkat absensi karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri periode tahun 2017-2021 menunjukkan bahwa tingkat tertinggi absensi karyawan PT Fenixindo Global Mandiri pada tahun 2019 yaitu 0.41 % dan tingkat tersendah absensi karyawan PT Fenixindo Global Mandiri adalah tahun 2017 yaitu sebesar 0.37 %, sedangkan rata-rata dari tingkat absensi karyawan dari tahun 2017 s/d tahun 2021 adalah 0.39 %. Hal ini menunjukan presentasi tingkat absensi di kategorikan baik, karna kurang dari 1%. Dalam

Artian 1% yaitu merupakan standar maksimal toleransi yang telah di berikan oleh PT. Fenixindo Global Mandiri di Jakarta.

Menurut Mangkunegara (2016:67) indikator yang digunakan dalam disiplin adalah:ketaatan terhadap waktu, taat pada etika kerja, ketaatan pada standar peraturan kerja, tanggung jawab kinerja. Salah satu indikator disiplin kerja ialah ketaatan terhadap waktu. Dari hasil pengumpulan data, berikut tabel absensi karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri periode tahun 2017-2021:

Tabel 3
Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri
Periode Tahun 2017-2021

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Kondisi Absensi | | | |
|-------|------------------|-------------------|-----------------|--------|--------------|--------|
| | | | Terlambat | | Pulang Cepat | |
| | | | Jml. | % | Jml. | % |
| 2017 | 62 | 294 | 25 | 13.72% | 28 | 15.36% |
| 2018 | 66 | 293 | 28 | 14.48% | 31 | 16.03% |
| 2019 | 63 | 289 | 33 | 18.12% | 25 | 13.73% |
| 2020 | 63 | 292 | 51 | 27.72% | 18 | 9.78 |
| 2021 | 63 | 298 | 43 | 22.90% | 37 | 19.71% |
| | Rata-rata | | 36 | 19.39% | 28 | 14.92% |

Sumber : Data primer diolah PT. Fenixindo Global Mandiri, 2022

Berdasarkan data tabel 3 di atas, menunjukan bahwa kondisi absensi karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri periode tahun 2017-2021 secara keseluruhan di kategorikan baik, hal tersebut sesuai dengan manajemen yang di tetapkan oleh pihak perusahaan di mana tingkat keterlambatan maupun pulang cepat dengan rata-rata presentasi di bawah 25% di kategorikan baik. Dapat kita lihat, presentasi keterlambatan lima tahun terakhir dengan rata-rata 19.39%. akan

tetapi, tahun 2020 tingkat kererlambatan cukup tinggi dengan presentasi sebesar 27.72% di atas rata-rata yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan pada kategori pulang cepat menunjukan periode lima tahun terakhir dengan rata-rata presentasi di angka 14.92% dikategorikan baik.

Oleh karna itu, uraian penelitian tersebut perlu dikuatkan dengan penelitian lebih lanjut mengenai presepsi tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan setrta adakah hubungan keduanya secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karywan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Fuadi dan Fatimah (2018), Abdul Khauf (2018), Dailami (2017), Erlina, Sumiati dan Hardayanti (2017), Wahyu Tri (2018), yang menyatakan bahwa tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda penelitian yang dilakukan oleh Fattah Fikriyanto (2020), dimana Tingkat absensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel kedisiplinan menurut Nova syafrina (2017), Isep dan Reza (2021), Sari dan Nurcahya (2018), Mardi (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang di lakukan oleh Fachriyah dan Wijayanti (2021) menunjukan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *reseach gap* di atas makan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri di Jakarta.**

1.2 Permasalahan

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari beberapa penjelasan latar belakang di atas, peneliti dapat memberikan sebuah gambaran untuk mengidentifikasi permasalahan yang diambil dalam penelitian tersebut, berikut merupakan identifikasi masalah pada penelitian ini:

1. Rendahnya kedisiplinan para karyawan yang menyebabkan turunnya produktivitas perusahaan.
2. Tingkat kehadiran para karyawan tinggi, tidak menjamin produktivitas perusahaan meningkat, hal tersebut disebabkan dan dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan.
3. Minimnya kesadaran para karyawan akan kedisiplinan waktu kehadiran, hal tersebut dikarenakan kurangnya edukasi dari pihak HRD kepada karyawan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Dalam rangka memfokuskan dan membatasi penelitian ini, dengan adanya keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka peneliti membatasi permasalahan ini hanya pada sektor pengaruh tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri di Jakarta.

1.2.3. Perumusan Masalah

1. Apakah tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri?

3. Apakah tingkat absensi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri?
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri?
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

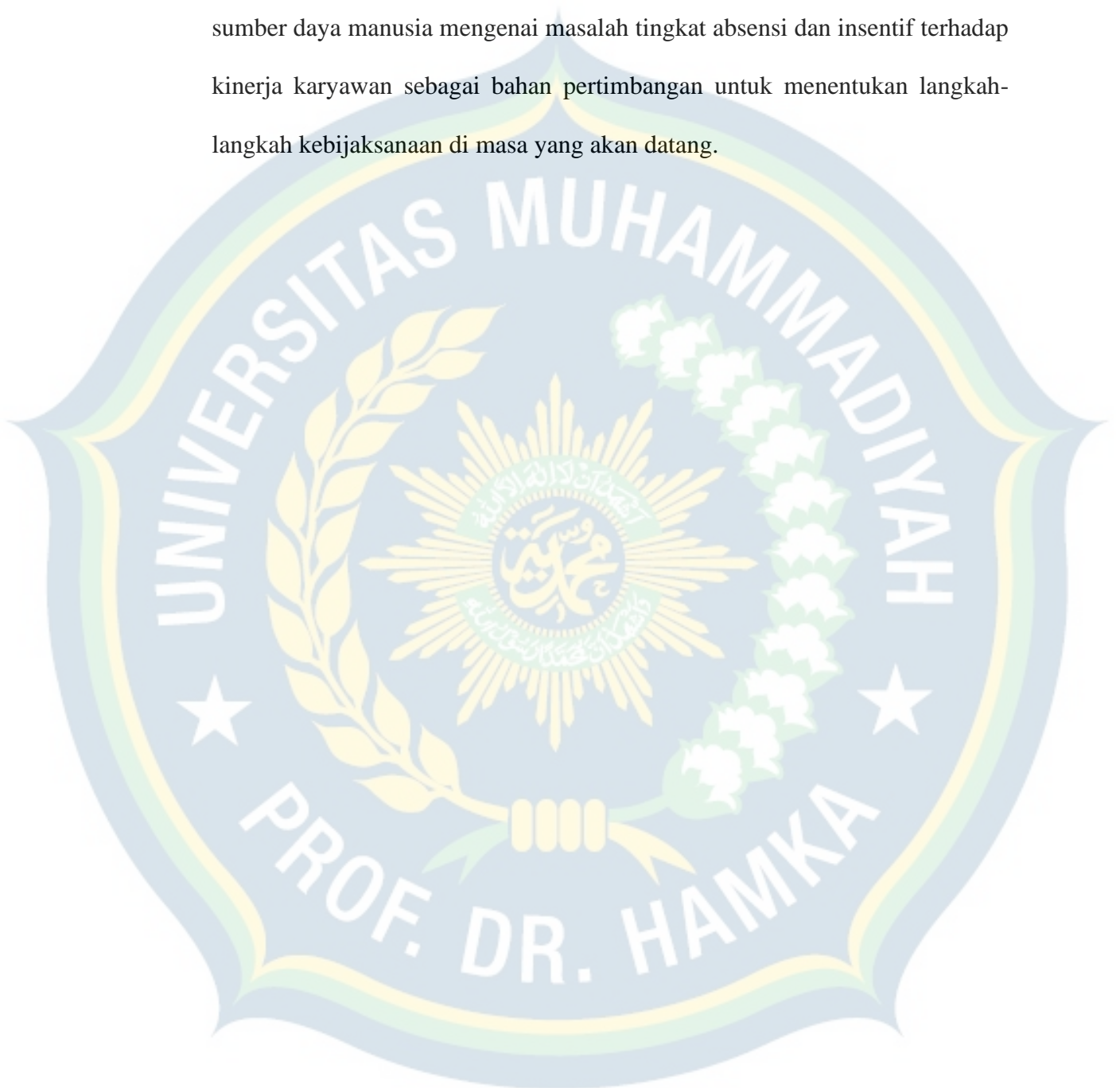
Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan dan pengetahuan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah ilmu dan wawasan berfikir dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah tingkat absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing.
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Arikunto, “*Menguasai Statistik Multivariat*”, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2015.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Bachtiar. (2018). “Pembebanan tanggung jawab perdata kepada kepala daerah akibat wanprestasi oleh kepala dinas. *Jurnal Yudisial*, 11(2), 209-225.
- Bastian, B. 2007. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BP-FE
- Dailami, D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Absensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tanjung Balai. *Jurnal Akrab Juara*, 3(4), 64-73.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Edisi 14*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ekowati, A. 2017 *Pengaruh Absensi, Perputaran Karyawan, Dan Kecelakaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Ptp. Nusantara X (Persero) Pg Ngadirejo Kediri*.
- Fachriyah, A., & Wijayanti, Y.K. (2021). *The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya*.
- Fikriyanto, F. (2020). *Pengaruh Tingkat Absensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Alam Indah Pemasang (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal)*.
- Fitriana, R. (2014). Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Dekor Asia Jayakarya. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 53-60.

- Fuadi, F. (2018). Pengaruh Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cilegon Provinsi Banten. *Publik*, 14(1), 37-44.
- Gentari, R. E. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *JURNAL EKONOMI*, 19(1), 75-96.
- Ghozali, Imam. (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Edisi Ke 9, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gunadi, W. T., & Murwanti, S. (2017). *Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yhuen Garment Boyolali* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Handoko, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2016
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Hasiabuan, Maluyu SP (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” *Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kipangule, R.A. (2017). *An Assessment on the Impact of Employees Absenteeism on Performance in Local Government Authorities: A Case Of Busokelo District Council*.
- Mangkunegara. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurchahya, G.A., & Sary, F.P (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bag. Surakarta. *eProceeding of Managemen*, 5 (1)
- Pase, A. K. (2018). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. *Jurnal Pionir*, 2(5).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Prihatinta, T & Wiwoho, R.D 2017. Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun, *Epicheirisi. Volume 1 Nomor 1*.

- Regency, Sadariah, Mansur, Ahmad, T.S., & Nurjaya (2021). *The Effect of Competence, Discipline and Work Environment Against Employee Performance At The Office PT PLN UPDL Makassar Gowa Regency*.
- Santoso, Singgih. (2015) “*Menguasai Statistik Multivariat*”, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016) “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syariah, P. (2021). *The Increasing of Employee Performance Through Discipline, Motivation, and Organizational Culture Suwaldiyana*.
- Tentama, F., & Kusuma. D. R. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Islam.
- Terry, George R. Dalam Nawawi. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar. H. (2000). “*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Grafindo Prasada.
- Vijay, S., Neeraja, B., & Rao, C.B. (2017). *A Study on Influence of Employee Absentism on Overall Performance of Mrs Engineering, Chennai*. *Journal for Studies in Management and Planning*, 3, 305-318.
- Windy. A.M & Gunasti. H. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi. *The Indonesian accounting review*. Vol.2 no.2