PERANAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHKOTA KASELA DI MARTAPURA

Meilita Radina Anggaraini, Lamsah, M. Haris Syafitri
Manajemen 61201, EKONOMI, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM. 2103010530
Manajemen, 61201, EKONOMI, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 1125126201
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 1124069102
email: meilitaanggraini4@gmail.com

ABSTRAK

Meilita Radina Anggraini, 2025, Peranan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mahkota Kasela di Martapura, Pembimbing I : Hj. Lamsah, Pembimbing II : M. Haris Syafitri.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Peranan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Mahkota Kasela saat ini, (2) Cara meningkatkan disiplin kerja pada PT Mahkota Kasela.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam Perusahaan serta informasi-informasi khususnya tentang kedisiplinan karyawan PT. Mahkota Kasela.

Hasil menunjukan bahwa Disiplin kerja karyawan pada PT. Mahkota Kasela dinilai sudah bagus karena berhasil meningkatkan kinerja karyawannya, karyawan sudah melaksanakan disiplin yang baik, ini terlihat dari tingkat absensi yang cenderung turun di setiap bulannya dan hal tersebut menandakan bahwa karyawan sudah disiplin. Dalam menegakkan kedisiplinan kerja perusahaan sudah memperhatikan beberapa hal misalnya memberikan gajih/bonus yang memuaskan, melakukan pengawasan lebih ketat dan membuat peraturan-peraturan yang bersifat tertulis serta memberikan sanksi-sanksi yang sekiranya karyawan tidak berani mengabaikan kedisiplinan yang telah dibuat oleh perusahaan. Usaha-usaha yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk menjadikan disiplin menjadi indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan pemberian gajih/bonus dan fasilitas yang memadai.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Meilita Radina Anggraini, 2025. The Role of Work Discipline in Improving Employee Performance at PT. Mahkota Kasela in Martapura. Supervisor I: Hj. Lamsah, Supervisor II: M. Haris Syafitri.

This study aims to examine: (1) The role of employee work discipline in improving employee performance at PT. Mahkota Kasela, and (2) The strategies to enhance work discipline at PT. Mahkota Kasela.

The type of research used is qualitative, which involves non-numerical data obtained through interviews with the company's management and employees, as well as specific information regarding employee discipline at PT. Mahkota Kasela.

The results show that employee work discipline at PT. Mahkota Kasela is considered good, as it has successfully improved employee performance. Employees have demonstrated strong discipline, as evidenced by a consistent decrease in absenteeism each month, indicating increased adherence to work regulations. In enforcing work discipline, the company has taken several measures, such as providing satisfying salaries/bonuses, implementing stricter supervision, establishing written rules, and imposing sanctions to deter employees from violating discipline. The efforts made by the company to make discipline a key factor in improving employee performance include attention to fair compensation and adequate facilities.

Keywords: Work discipline, Employee performance.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Fahmi, I. (2016:69). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.* jakarta: Witra Wacana Media.

Solahudin, M. (2021:154). *The Essential of Human Resources Management*. Banten: Bintang Sembilan Visitama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wukir, I. (2013). *Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Alfa Beta

Dessler, g. (2017) *Human Resource Management* (15th ed.) Pearson Education

Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017) *Organizational behavior :* Pearson Education.

Adhari, R. (2021) *Kinerja dan Faktor-faktor yang Memperngaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan.* PT. Gramedia Pustaka Utama.

Benardin, J. H. & Russel, J. E. A. (2015) *Human Resource Management : An Experiantial Approach.* McGraw-Hill Education.

Hamali, F. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Universitas Kristen Satya Wacana

Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Raja Grafindo Persada.

Riniwati, H. (2016:39) *manajemen sumber daya manusia.* Malang: UB Press.

Larasati, S. (2018) *Manajemen sumber daya manusia.* Sleman: Deepublish (CV. Budi Utama)

Marwansyah. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Alfabeta.

Edison, E. Anwar, Y. & Komariyah, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia :* Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

2. **Jurnal**

Adhari, I. Z. (2021*).* *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. Pasuruan : CV.PENERBIT QIARA MEDIA**.**

Dina, A. T. (2021) Peranan Pengaruh Faktor-Faktor dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (PTPN) Kebun Tandem. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1 (01), 11-12.*