

## **Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan**

**Ricko Rayliem<sup>1</sup>, Yuliana Yuliana<sup>2\*</sup>, Arwin Arwin<sup>3</sup>**

<sup>1, 2\*, 3</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>rickoraylim27@gmail.com, <sup>2\*</sup>yuliana\_njo@yahoo.com, <sup>3</sup>arwin.my@live.com

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui disiplin karyawan di PT. Mekada Abadi Medan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan melalui pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber. Dalam pengambilan sampel, jumlah informan yang diwawancara berjumlah 6 (enam) orang diantaranya 1 (satu) manajer operasional, 4 (empat) kepala divisi dari masing-masing departemen dan 1 (satu) karyawan dari departemen marketing. Metode analisis data mencakup 3 (tiga) kegiatan yakni reduksi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang, beberapa hal yang harus diperhatikan adalah sikap disiplin karyawan kepada perusahaan dan sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya serta kompensasi pembayaran insentif harus sesuai dengan tanggal yang dijanjikan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the discipline of employees at PT. Mekada Abadi Medan. In this study, the method used is a descriptive qualitative method. The data collection technique used is structured interview. The sampling technique used is purposive sampling. Data obtained from structured interviews were carried out through validity checking using source triangulation. In sampling, the number of informants interviewed was 6 (six) people including 1 (one) operational manager, 4 (four) division heads from each department and 1 (one) employee from the marketing department. The data analysis method includes 3 (three) activities, namely data reduction, data display and drawing conclusions. The results of the study indicate that employee work discipline is still lacking, several things that must be considered are the employee's discipline attitude to the company and the sanctions given by the company to its employees as well as compensation for incentive payments must be in accordance with the promised date.*

**Keywords:** Work Discipline, Employee

## **PENDAHULUAN**

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya (Arwin et al., 2019; Harahap et al., 2021; Widya et al., 2021). Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Yuliana et al., 2019). Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Salah satu faktor paling penting dalam mengembangkan suatu perusahaan adalah kedisiplinan. Dengan adanya kedisiplinan pengaruh suatu perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien (Evelyn et al., 2021; Leonardo et al., 2021; Wandu et al., 2021). Kedisiplinan wajib ditetapkan di dalam suatu perusahaan khususnya kedisiplinan dari seorang pemimpin (Arwin et al., 2021; Imelda et al., 2021; Yuliana, Arwin, & Pratiwi, 2020).

Karena seorang pemimpin adalah salah satu contoh atau suatu peranan utama bagi anggotanya untuk mendorong dan mengarahkan anggota kedalam suatu organisasi kedisiplinan oleh karena itu, kedisiplinan juga harus diterapkan oleh seluruh anggota karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya (Edbertkho et al., 2021; Imelda et al., 2021; Martono et al., 2021; Yuliana et al., 2019). Tanpa disiplin baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Yuliana, Arwin, Supriyanto Supriyanto, et al., 2020).

Salah satu tanggung jawab yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana cara agar supaya karyawan bisa mematuhi aturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Selain itu karyawan juga tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan harus menerima konsekuensinya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik, tentu masih harus diupayakan untuk lebih ditingkatkan lagi, karena segala sesuatu yang sudah baik tentu masih bisa ditingkatkan lagi menjadi lebih baik.

Pada dasarnya, banyak indikator-indikator yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi. Adapun indikator disiplin terdiri dari (Hasibuan & Hasibuan, 2016):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan seseorang ikut memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Sementara itu, pekerjaan yang diluar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan menyebabkan kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya, seseorang yang lulusan SMA ditugaskan mengerjakan pekerjaan selevel sarjana, atau sebaliknya.

Jelasnya, karyawan yang bersangkutan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Disinilah letak pentingnya asas "*The right man in the right place*".

2. Teladan Pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan besar dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi karyawannya. Pemimpin wajib memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian yang kurang baik, maka para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif memuaskan. Jadi, balas jasa sangat penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dari paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat-ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik-buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya, jika seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan di PT. Mekada Abadi Medan. PT. Mekada Abadi adalah 3 generasi perusahaan milik keluarga. Didirikan pada tahun 1950, PT. Mekada Abadi mulai sebagai toko obat kecil yang bernama Toko Obat Bali, yang kemudian diperluas menjadi Apotek dan sekarang menjadi Distributor Farmasi nasional dengan pengalaman lebih dari 30 tahunnya. Perusahaan ini bergerak di bidang farmasi. Mengenai kedisiplinan karyawan yang tidak terkontrol dengan baik salah satu contohnya adalah kedisiplinan waktu. Jam masuk kerja dan jam pulang kerja sudah ditetapkan oleh perusahaan dan kebanyakan karyawan datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan di PT. Mekada Abadi Medan sudah ditetapkan oleh perusahaan masuk pada pukul 08.30 WIB, selain itu ada juga karyawan yang selalu datang pukul 09.30 WIB dan ada juga yang pulang sebelum jam kerja. Jam pulang di PT Mekada Abadi Medan adalah jam 17.00 WIB dan tidak jarang pula karyawan yang pulang jam 16.00 WIB. Para karyawan masuk dan pulang melewati jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku inilah yang kurang baik dan perlu dikoreksi. Sebagai karyawan sudah seharusnya menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya.

**Tabel 1. Tabel Absensi Karyawan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Telat	Persentase yang Telat
Januari	20	8 orang	40 %
Februari	20	5 orang	25 %
Maret	20	7 orang	35%

Sumber: PT. Mekada Abadi Medan (2022)

## METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian kualitatif disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), dan bisa disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan sebuah fakta empiris secara objektif ilmiah dengan berlandaskan pada logika keilmuan, prosedur dan didukung oleh metode dan teoritis yang kuat sesuai disiplin keilmuan yang ditekuni. Metode secara harfiah berarti penyelidikan, pengejaran pengetahuan, atau sistem semacam itu. Dalam beberapa abad terakhir ini lebih sering berarti proses yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas.

Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda-beda, diantaranya dipengaruhi oleh tujuan dan profesi masing-masing. Motivasi dan tujuan penelitian secara umum pada dasarnya adalah sama yaitu bahwa penelitian merupakan refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha mengetahui sesuatu. Keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan merupakan kebutuhan manusia yang umumnya menjadi motivasi untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pendekatan kualitatif, artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variable, baik satu variable atau lebih yang sifatnya independen tanpa hubungan maupun perbandingan dengan variable yang lain.

## Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2018), sumber data terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Sumber Primer, adalah sumber data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data. Sumber primer yang menjadi penelitian ini adalah 6 orang karyawan PT Mekada Abadi Medan yang menjadi informan penelitian.
2. Sumber Sekunder, adalah sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder berupa buku-buku teoritis yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian.

## Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, oleh karena itu, seorang penulis harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan.

Dalam rangka penelitian ini, metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)  
Penelitian yang digunakan dengan mengumpulkan data bersifat teoritis melalui kepustakaan dengan jalan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan objek penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)  
Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang dipakai untuk mendapatkan data primer dengan melihat secara langsung objek yang diteliti, dengan kata lain penelitian langsung pada perusahaan yang bersangkutan agar data yang diperoleh nyata. Penelitian ini dapat dilakukan dengan cara wawancara. Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang yaitu dengan melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti yang berputar disekitar pendapat dan keyakinannya.

Menurut (Sugiyono, 2018), ada beberapa jenis wawancara, yaitu:

1. Wawancara terstruktur (*structured interview*) yaitu teknik pengumpulan data jika peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh. Pada wawancara terstruktur ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya.
2. Wawancara Semistruktur (*semistruktur interview*) yaitu wawancara yang sudah termasuk dalam kategori *in-depth* interview dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara ini adalah menemukan permasalahannya yang lebih.
3. Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun sistematis dan lengkap pengumpulan datanya.

Dari ketiga jenis wawancara diatas, penulis akan menggunakan wawancara terstruktur. Dalam menentukan sampel penelitian, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

### **Teknik Analisis**

Hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian adalah kegiatan menganalisis data. Teknik analisis bertujuan untuk memastikan dan mengkonfirmasi bahwa Teknik analisis tersebut sudah sesuai atau belum untuk peruntukannya. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018), ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu :

1. Reduksi data (*Data Reduction*)  
Langkah pertama dalam kegiatan analisis data adalah reduksi data. Reduksi data menunjuk pada proses pemilahan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Sebagaimana diketahui, reduksi data terjadi secara kontinu melalui kehidupan suatu proyek yang diorientasikan secara kualitatif. Faktanya, bahkan “sebelum” data secara aktual dikumpulkan, reduksi data antisipasi terjadi sebagaimana diputuskan oleh peneliti (sering tanpa kesadaran penuh) yang mana kerangka konseptual, situs, pertanyaan, penelitian, pendekatan pengumpulan data untuk dipilih. Sebagaimana pengumpulan data berproses, terdapat beberapa episode selanjutnya dan reduksi data (membuat rangkuman, pengodean, membuat tema-tema, membuat gugus-gugus, membuat pemisahan-pemisahan, membuat memo-memo). Dan reduksi data/penstransformasian proses terus menerus setelah kerja lapangan, hingga laporan akhir lengkap.
2. Penyajian data (*data display*)  
Langkah utama kedua dari kegiatan analisa data adalah penyajian data. Dalam hal ini , model yang dimaksud adalah suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan kesimpulan  
Langkah ketiga adalah penarikan/verifikasi kesimpulan. Dari awal pengumpulan data, penulis mulai memutuskan apakah “makna” sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi, yang mungkin, alur kasual, dan proposes.

### **Kredibilitas Data**

Uji kredibilitas yang akan digunakan oleh peneliti ketika melakukan penelitian dengan menggunakan teknik triangulasi. Menurut (Sugiyono, 2018) triangulasi dalam pengujian kredibilitas merupakan pengecekan data dari berbagai sumber triangulasi teknik pengumpulan data dan juga waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan cara wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka penulis melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan dengan cara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber untuk mengecek data yang diperoleh apakah data tersebut absah atau tidak. Data yang diperoleh merupakan data yang didapatkan melalui sumber.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Pada indikator ini, penulis menemukan bahwa pimpinan masih kurang berempati membantu karyawannya karena pimpinan sibuk dengan pekerjaannya.

2. Teladan Pimpinan

Di indikator ini, keteladanan pemimpin perusahaan ini baik dan bagus karena pimpinan sering melakukan meeting dan evaluasi kerja.

3. Balas Jasa

Pada indikator ini, yang paling mempengaruhi kinerja dan disiplin karyawan, peneliti menemukan bahwa perusahaan terkadang melakukan pembayaran insentif tidak pada waktu dan tanggal yang dijanjikan. Maka ini akan menjadi penyebab mengapa karyawan ada yang masih belum disiplin.

4. Keadilan

Keadilan perusahaan ini sangat baik, karena jika karyawan tidak disiplin akan mendapat teguran ringan jika sudah keterlaluhan akan mendapatkan pemotongan gaji dan teguran keras, penulis juga menemukan bahwa pimpinan memiliki sifat adil dan tegas.

5. Waskat

Pada indikator ini, pimpinan sering mengawasi karyawannya dalam bekerja dan selalu melihat laporan yang diberikan kepala divisi setiap minggunya.

6. Sanksi hukuman

Di indikator ini, penulis menemukan bahwa sanksi hukuman yang ada perusahaan ini hanya teguran terlebih dahulu.

7. Ketegasan

Pada indikator ini, peneliti menemukan pemimpin memang tegas dalam memperlakukan karyawannya dan juga tegas dan berani dalam mengambil keputusan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Diperusahaan ini, penulis menemukan bahwa hubungan kemanusiaan bagus karena pemimpin sering meminta keluh kesah karyawannya untuk melakukan evaluasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Mekada Abadi Medan adalah kurang. Pimpinan sangat tegas tetapi kurang berempati kepada karyawan dikarenakan pimpinan harus mengurus pekerjaannya sehingga waktu yang ditentukan untuk membantu kesulitan karyawannya hanya saat meeting dan selain itu pimpinan dinilai sangat berani mengambil resiko. Kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Mekada Abadi Medan juga sudah sesuai. Hanya saja pembayaran insentif karyawan tidak sesuai dengan tanggal yang dijanjikan, dan sanksi hukuman yang diberikan juga hanya teguran ringan. Keadilan perusahaan ini juga baik. bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan juga dengan cara memberikan batas waktu dalam mengerjakan pekerjaan, dan

juga ada laporan dari setiap kepala divisi. Hubungan kemanusiaan di perusahaan ini juga baik karena pimpinan selalu meminta keluhan kesah di setiap meeting untuk evaluasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).
- Arwin, A., Yuliana, Y., & Erika, E. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri). *BISMA Cendekia*, 1(2), 60–66.
- Edbertkho, J., Wilinny, W., Sutarno, S., Yuliana, Y., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 290–294.
- Evelyn, J., Arwin, A., Yuliana, Y., Siahaan, R. F. B., & Lisa, L. (2021). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Omama Opapa Food Industry Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 285–289.
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Imelda, I., Yuliana, Y., Arwin, A., Vincent, W., & Williny, W. (2021). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 273–277.
- Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 466–470.
- Martono, M., Arwin, A., Yuliana, Y., Lisa, L., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Studi Kasus pada Pengangkutan TS Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 411–415.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (20th ed.). ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Wandi, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ivone, I., & Ciamas, E. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 486–490.
- Widya, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 491–495.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.
- Yuliana, Y., Arwin, A., Supriyanto Supriyanto, D. A., & Siemin, E. (2020). A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia. *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 129.
- Yuliana, Y., Lisa, L., Nancy, N., Chandra, W., & Aigan, W. (2019). Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).