

Salinan Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

by Abdi Akbar Idris

Submission date: 18-May-2023 05:34AM (UTC-0400)

Submission ID: 2096127333

File name: wan_Pada_PT_Semen_Indonesia_Unit_Tonasa_di_Kabupaten_Pangkep.pdf (257.28K)

Word count: 3084

Character count: 18948

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

Al Farishy Hafidh Attamimi^{1*}, Romansyah Sahabuddin², Zainal Ruma³, Abdi Akbar⁴, A. Fadel Muhammad⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan associate PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa, sebanyak 511 orang populasi dan 224 sampel tersebar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil uji t (parsial) menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan nilai T hitung: 4,604 lebih besar dari nilai T tabel pada α : 0,05 sebesar 1,65. Selanjutnya pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai T hitung sebesar 5,004 lebih besar dari nilai T tabel pada α : 0,05 sebesar 1,65. Hasil uji F (simultan) menunjukkan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F hitung: 26,546 lebih besar dari nilai F tabel pada α : 0,05 sebesar 3,04. Selanjutnya pada uji determinan R square (R^2) menunjukkan tingkat signifikansi berpengaruh sebesar 0,194 atau 19 persen.

Kata Kunci: Disiplin; Kepuasan Kerja; Associate

Copyright (c) 2022 Al Farishy Hafidh Attamimi

✉ Corresponding author :

Email Address : sriamir66@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, pengetahuan, keinginan, dorongan, karya dan daya. Potensi-potensi SDM tersebut memungkinkan berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, memadainya bahan dan tersedianya modal, tanpa kehadiran SDM maka sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan (Jufrizen & Sitorus, 2021). Begitu pentingnya sumber daya manusia (human resources) untuk setiap organisasi, maka sangat dibutuhkan penanganan yang tepat melalui konsep manajemen sumber daya manusia (Musa dkk, 2019). Dimulai dengan penerimaan atau merekrut karyawan atau pegawai dengan beragam persyaratan yang telah ditetapkan hingga pada tahap penempatan atau posisi jabatan sesuai dengan bidang keahliannya dan selanjutnya pada tahap pengembangan sesuai arah karier setiap karyawan atau pegawai (Rahman dkk, 2022). Organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia

berkualitas dan memenuhi persyaratan kompetensi untuk digunakan dalam usaha upaya mewujudkan pencapaian tujuan usaha tersebut (Romansyah, 2016).

Berbagai program manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tonasa meningkatkan disiplin kerja karyawan, dimana setiap karyawan juga menerima kompensasi finansial non finansial seperti promosi dan berbagai fasilitas. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada laba sedapat mungkin mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas serta tingkat kedisiplinan (Syukur dkk, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus di hormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis untuk menjalankannya dan tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Selain itu perusahaan sedapat mungkin memberikan perhatian terhadap sesuai dengan keahliannya serta memiliki sikap dan perilaku yang didasarkan pada kedisiplinan dan memberikan ruang (Dewi dkk, 2022). Kunci terwujudnya tujuan sebuah organisasi dan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah disiplin, karena tanpa adanya disiplin dengan baik maka sulit terwujudnya tujuan sebuah organisasi (Hasniati dkk, 2023). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya (Putera dkk, 2021). Seseorang dikatakan disiplin jika timbul rasa kesadaran diri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Romansyah dkk, 2022). Sifat disiplin yang melekat di seseorang terlihat dari hasil pekerjaan dan tingkah laku mereka (Romansyah, 2016).

Jadi dari pengertian disiplin diatas dapat diambil kesimpulan bawah disiplin adalah sikap seseorang yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya baik dari segi kepatuhan, ketertiban dan keteraturan dalam menjalankan semua peraturan dan tata tertib yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Karim dkk, 2022). Berbagai program manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Semen Indonesia (persero) Tbk. Unit Tonasa untuk memacu disiplin kerja karyawan, dimana setiap karyawan menerima kompensasi finansial maupun non finansial seperti promosi jabatan, dan berbagai fasilitas (Ismail dkk, 2022).

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, karyawan PT. Semen Indonesia (persero) Tbk. Unit Tonasa mengikuti berbagai program pendidikan atau pelatihan serta pengembangan karakter melalui program keagamaan maupun pelatihan kepemimpinan dan program-program lainnya (Karim dkk, 2022). Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ada. Program-program tersebut sudah berlangsung di PT. Semen Indonesia Unit Tonasa. Program tersebut bertujuan untuk menghadirkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya serta memiliki kepribadian yang baik dalam hal kedisiplinan, kepuasan, semangat kerja atau motivasi kerja, dan komitmen yang kuat serta kinerja yang baik (Astuti dkk, 2019).

Perusahaan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa merupakan salah satu perusahaan BUMN yang telah melakukan *holding Company* dari beberapa pabrik semen, baik yang ada di dalam negeri maupun luar negeri (Karim dkk, 2022). PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk bergerak di industri semen yang memiliki beberapa anak perusahaan yang terdapat di beberapa provinsi dan luar negeri, yaitu: Gresik dan Tuban di Jawa Timur, Indarung di Sumatera Barat, Pangkep di Sulawesi Selatan, dan Quang Ninh di

Vietnam. Selanjutnya Produk Grup telah dipasarkan, baik di dalam maupun luar negeri. Adapun Pemegang saham pengendali Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia.

Beralihnya PT. Semen Tonasa menjadi *holding company* dari perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk diharapkan dapat meningkatkan penerimaan negara, namun di sisi lain peralihan tersebut dapat mempengaruhi pola kerja para karyawan dalam melakukan penyesuaian dan memungkinkan terjadinya penurunan disiplin kerja dan kepuasan serta kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan PT. Semen Tonasa yang berubah menjadi unit produksi dari PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk dimana karyawan menghadapi perubahan kondisi lingkungan kerja, kebijakan kompensasi, insentif, kebijakan mutasi, promosi dan lainnya (Azhar dkk, 2020). Demikian pula terhadap kedisiplinan karyawan, dimana tingkat ketaatannya akan pulih setelah mampu melakukan penyesuaian dengan struktur organisasi perusahaan yang baru sebagai unit produksi dari PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Selanjutnya perubahan PT. Semen Tonasa menjadi anak perusahaan dari PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. dapat berdampak pada posisi jabatan dimana kebijakan penuh ditentukan oleh *holding company* yakni PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Peralihan Kepemilikan saham luar biasa PT. Semen Tonasa menjadi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk secara resmi tertuang dalam Akta Keputusan Rapat Pemegang Saham Luar Biasa PT. Semen Tonasa No. 43 Tanggal 18 September 2013. Adapun jumlah karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. dapat ditunjukkan melalui tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa Tahun 2019-2021

No.	Keterangan	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Associate	603	490	511
2.	General Manager	14	14	22
3.	Manager	110	113	178
4.	Non-Eselon	-	5	3
5.	Senior Manager	49	45	81
6.	Supervisor	300	310	310
Jumlah		1.076	997	1.105

Sumber: PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa, 2022

Tabel menunjukkan adanya perubahan jumlah karyawan dan posisi jabatan di setiap bagian yang menuntut setiap karyawan untuk melakukan penyesuaian dalam beberapa waktu. Hal ini mengindikasikan terdapatnya pengaruh terhadap disiplin kerja dan kepuasan karyawan sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan hasil penelitian (Karim dkk, 2021). Menemukan bahwa penurunan kinerja perusahaan PT. Semen Tonasa berdasarkan parameter *Key Performance Indicator* (KPI) disebabkan oleh disiplin karyawan belum memadai sesuai dengan tuntutan kinerja yang semakin tinggi serta program pelatihan yang tidak sesuai dengan tuntutan kinerja. Selain itu kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan akibat penyesuaian komponen kompensasi dan tuntutan komponen kinerja.

METHODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun responden dalam penelitian ini, peneliti menentukan khusus kepada para *accosiate* pada tahun 2021 yang berjumlah 551. Hal tersebut didasarkan pada fungsi dan tugasnya diantaranya adalah mengawasi pekerjaan dari semua karyawan (Sugiyono, 2013).

Terkait dengan tugasnya tersebut, maka sejalan dengan variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian jumlah populasi *accosiate* dalam penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel 1. Penetapan sampel penelitian menggunakan metode Slovin dengan formulasi rumus, (Sunjoyo, 2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Penelitian

N = Jumlah Populasi Karyawan *Accosiate* PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa Tahun 2021

e = Besarnya kemungkinan kesalahan dalam menentukan sampel responden yang dinyatakan dalam persentase, yaitu 0,05 atau 5 persen (Sigiyono, 2019).

Berdasarkan formulasi rumus tersebut, maka dapat diketahui jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{511}{1 + 511 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{511}{1 + 511 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{511}{1 + 1,2775}$$

$$n = \frac{511}{2,2775}$$

$$n = 224 \text{ orang Associate}$$

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kajian penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data utama atau data primer melalui penyebaran kuesioner tentang variabel disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang langsung diperoleh langsung dari responden. Selain data yang diperoleh melalui kuesioner, juga dilakukan wawancara untuk mengkroscek jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner, dengan tujuan untuk mengatasi adanya penyimpangan

jawaban dari pertanyaan kuesioner. Selanjutnya jenis data sekunder atau data tambahan yang memiliki kaitan dengan kajian ini dapat diperoleh melalui sumber-sumber lainnya selain dari responden, seperti: dokumentasi, majalah maupun media elektronik atau internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengkaji beberapa variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Uni Tonasa, yaitu: disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Responden penelitian ini adalah para associate yang berjumlah 224 karyawan. Karakteristik yang disebutkan berkaitan dengan usia, Pendidikan terakhir dan lama bertugas.

Tabel 2. Persentase Tingkat Usia Karyawan Associate

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 30	50	14
2	≥ 35	89	25
3	≥ 40	85	61
Jumlah		224	100

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3. Persentase Tingkat Pendidikan Karyawan Associate

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	SMA	45	9
2	Strata Satu	60	30
3	Strata Dua	119	61
Jumlah		224	100

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Persentase Lamanya Bekerja Dalam Bidang Associate

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 5	20	6
2	≥ 10	80	46
3	≥ 15	124	48
Jumlah		224	100

Sumber: Data diolah, 2022.

B. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial bertujuan untuk menguji secara independent variabel bebas terhadap variabel terikat. Dikatakan bahwa ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat jika nilai T hitung $>$ nilai T tabel. Selain itu dapat diketahui terdapat pengaruh jika nilai pada kolom sig menunjukkan nilai di bawah α ; 0,05. Hasil uji T menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Variabel Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,885	2,864		4,498	,000
	DisiplinKer	,278	,060	,280	4,604	,000
	KepuasanKer	,340	,068	,305	5,004	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada pengujian ini menggunakan $\alpha : 0,05$ pada $N = 224$ berdasarkan nilai sig (*2-tailed*) pada tabel distribusi T diketahui sebesar 1,651685 atau 1,651 (dilihat pada tabel distribusi T). pada kolom t di atas menunjukkan nilai T untuk disiplin kerja adalah sebesar 4,604 > dari T tabel sebesar 1,651. Dengan demikian terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai sig pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,000 untuk disiplin kerja dimana lebih kecil dari nilai $\alpha : 0,05$. Pada variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji T menunjukkan pada tabel nilai T hitung sebesar 5,004 > dari T tabel sebesar 1,651 serta nilai signifikansi pada kolom sig menunjukkan nilai 0,000 lebih kecil dari $\alpha : 0,05$. Sehingga mulai dari variabel disiplin kerja maupun kepuasan kerja secara parsial atau sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Hasil analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel disiplin (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai T hitung dan F hitung. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan melalui nilai R square R^2 . Variabel disiplin kerja diartikan sebagai sikap yang ada pada diri para karyawan associate untuk menghargai dan patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini disiplin kerja karyawan associate dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: kesesuaian kemampuan, keadilan pimpinan, dan pengawasan menunjukkan bahwa jika dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan associate pada PT. Semen Indonesia (Persero) unit Tonasa meningkat. Hal ini menjadi alasan yang baik bagi perusahaan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa untuk menciptakan kinerja karyawan di masa mendatang.

Kepuasan kerja yang menyatukan dari dalam dan dari luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dilihat dari sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dan pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan persepsi dan realitas menciptakan kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan, maka dalam hal ini kepuasan kerja karyawan associate dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: gaji, kesesuaian bidang kerja dan promosi. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan totalitas capaian dari hasil kegiatan karyawan, baik dalam hal finansial maupun non-finansial. Sebagai karyawan associate penilaian kinerja tertuju pada pengembangan sumber daya manusia serta melaksanakan tugas sesuai dengan aturan perusahaan dan kepuasan karyawan sesuai dengan ketetapan perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan associate didasarkan pada tanggapan pertanyaan pada tiga aspek, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketentuan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Demikian sejalanannya disiplin dan kepuasan kerja karyawan

dalam meningkatkan kinerja karyawan associate pada PT. Semen Indonesia (Persero) unit Tonasa yang selama ini telah memberikan kontribusi bagi kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) unit Tonasa. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, yakni; (1) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. (2) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. (3) Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Referensi

- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1-9.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 11034-11045.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4866>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1).
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859). <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Karim, A. A. K., Jumarding, A., & Ahmad, A. (2022). The Role of Zakat in National Economic Transformation through Regional Economic Growth in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(2), 75-98.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>

- Musa, M. I., Haeruddin, M. I. M., Haeruddin, M. I. W., & Burhan, M. I. (2019). Analysis of Segmentation, Targeting, and Positioning in Hospitality Sector: The Case of Paputo Beach Cafe. *African Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure*, 8(4).
- Putera, W., Sahabuddin, R., Rakib, M., & Lestari, I. (2021). The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Products in South Sulawesi Province. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Romansyah Sahabuddin, M. I., Idrus, M. I., & Hamsyah, A. K. (2022). Pottery Marketing Competitive Strategy in Pattalassang Sub-district Takalar Regency, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11075-11088.
- Romansyah Sahabuddin, R. S. (2016). Development of business values and behaviours: Takalar district, South Sulawesi (Indonesia) case study. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 440-449.
- Romansyah Sahabuddin, R. S. (2016). Development of business values and behaviours: Takalar district, South Sulawesi (Indonesia) case study. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 440-449.
- Sugiyono, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Sunjoyo, Ronny Setiawan. (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset ((Program IBM SPSS 21.0)*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, A., Novianti, A. S., & Karim, A. (2021). Financial Ratio Analysis of Pt. Semen Tonasa Before and After Joining the Semen Indonesia Group. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 5(1), 11-17.

Salinan Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

13%

★ repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

Salinan Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
