

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN
SANKSI UNTUK MEMPERTAHANKAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA AMNAYA RESORT KUTA**

**(Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Bisnis Politeknik Negeri Bali)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan oleh
KOMANG TRISNA DEWI
2115744044**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN
SANKSI UNTUK MEMPERTAHANKAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA AMNAYA RESORT KUTA**

**(Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Bisnis Politeknik Negeri Bali)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

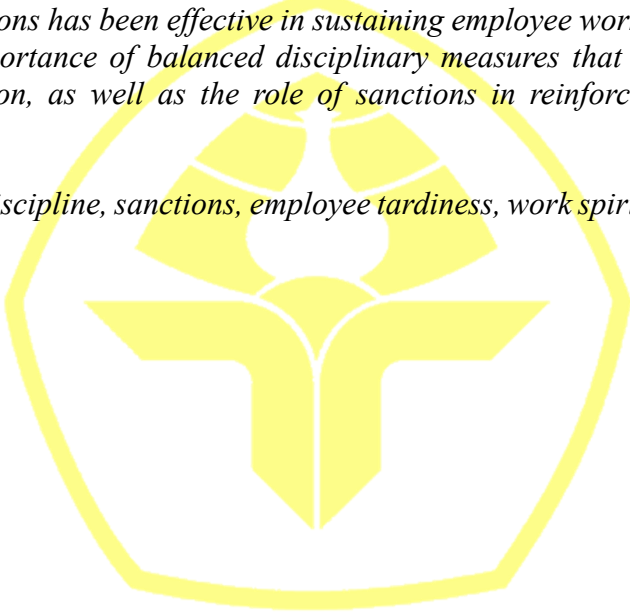
**Diajukan oleh
KOMANG TRISNA DEWI
2115744044**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of work discipline and the imposition of penalties to maintain employee morale at Amnaya Resort Kuta. Using a qualitative case study approach, data were collected through interviews with seven informants, consisting of one managerial staff member and six operational employees. The data were analyzed using Miles and Huberman's interactive analysis model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that work discipline at Amnaya Resort Kuta is implemented in accordance with established procedures and is based on a communicative coaching approach, where violations are discussed openly to seek mutual solutions. Sanctions for tardiness are applied progressively, fairly, and consistently, which helps foster a sense of responsibility among employees. Despite occasional lateness, the enforcement of discipline and appropriate sanctions has been effective in sustaining employee work spirit. This study highlights the importance of balanced disciplinary measures that combine firmness with communication, as well as the role of sanctions in reinforcing positive work behavior.

Keywords: *work discipline, sanctions, employee tardiness, work spirit, human resource management*



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan teori	10
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	37
2.3 Kerangka Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Tempat Penelitian.....	48
3.2 Obyek Penelitian.....	49
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.3.1 Jenis Data	49
3.3.2 Sumber Data.....	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Teknik Analisis Data	52
3.5.1 Analisis Data.....	52

3.5.2 Keabsahan Data.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	63
4.2.1 Hasil Analisis.....	63
4.2.2 Pembahasan.....	99
4.3 Implikasi Penelitian.....	104
4.3.1 Implikasi Teoritis.....	104
4.3.2 Implikasi Praktis.....	105
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1 Simpulan.....	107
5. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Rekap Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan Amnaya Resort Kuta Tahun 2024	4
Table 2.1 Penelitian Sebelumnya	42
Tabel 4. 1 Hasil Wawancara Pihak HRD Amnaya Resort Kuta	87
Tabel 4. 2 Hasil Wawancara Pihak Karyawan Biasa/Non-Managerial	90

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	47
Gambar 4. 1 Amnaya Resort Kuta	57
Gambar 4. 2 Struktir Organisasi Amnaya Resort Kuta	60
Gambar 4. 3 Surat Counseling dan Coaching	103

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja, disiplin merupakan salah satu aspek penting yang berkaitan dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja merefleksikan sejauh mana karyawan mematuhi aturan serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika kedisiplinan tidak terjaga, sering kali muncul kondisi seperti penurunan produktivitas, suasana kerja yang kurang kondusif, serta hambatan dalam pencapaian target. Sebaliknya, Ketika kedisiplinan terjaga, karyawan cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih terarah, bertanggung jawab terhadap tugas, dan ikut menciptakan budaya kerja yang positif.

Di industri perhotelan, tingkat kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, karena tamu langsung merasakan dampak dari ketepatan waktu dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Amnaya Resort Kuta, sebagai hotel yang mengedepankan pelayanan berkualitas tinggi, memiliki standar kedisiplinan yang cukup ketat. Dengan visi *“Becoming the leading hospitality company recognized for its genuine services”* dan misi memberikan pengalaman yang tidak terlupakan kepada tamu, kedisiplinan

karyawan menjadi salah satu unsur yang terus dijaga agar mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Selama menjalani masa magang pada bagian *Human Resource*, penulis mengamati adanya dinamika dalam penerapan disiplin kerja. Dalam observasi menunjukkan bahwa permasalahan tidak hanya terbatas pada keterlambatan karyawan, tetapi juga mencakup ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan pekerjaan serta permasalahan terkait penampilan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa aspek kedisiplinan yang perlu menjadi perhatian dalam lingkungan kerja tersebut. Meskipun telah diterapkan sanksi terhadap pelanggaran, sejumlah karyawan masih menunjukkan kecenderungan untuk mengulangi keterlambatan. Situasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana penerapan disiplin kerja dan pemberian sanksi dipahami serta dirasakan oleh karyawan, dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan semangat kerja mereka sehari-hari.

Sebagai upaya untuk menegakkan disiplin, Amnaya Resort Kuta menerapkan beberapa jenis sanksi secara bertahap, tergantung tingkat pelanggaran yang dilakukan. Tahapan sanksi dimulai dari teguran lisan, yang biasanya diberikan secara langsung oleh atasan sebagai peringatan awal. Jika pelanggaran masih berlanjut, karyawan akan diberikan surat konseling sebagai catatan pembinaan formal yang bertujuan untuk memperbaiki sikap kerja. Apabila belum ada perubahan, maka akan diterbitkan Surat Peringatan (SP) bertingkat, mulai dari SP1, kemudian SP2, dan terakhir SP3 sebagai bentuk sanksi paling berat yang

dapat berdampak pada keberlanjutan hubungan kerja. Sistem ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar memperbaiki perilaku secara bertahap, sekaligus menunjukkan konsistensi perusahaan dalam menerapkan aturan yang berlaku.

Beberapa penelitian sebelumnya menyoroti bahwa penerapan sanksi di tempat kerja dapat memberikan dampak yang beragam terhadap semangat kerja karyawan. (Arrasyid & Wahyulina, 2022) dalam penelitiannya di OPD Kabupaten Lombok Barat menemukan bahwa sanksi yang diberikan secara adil mampu meningkatkan motivasi kerja. Sementara itu, (Hakim Hasibuan et al., n.d.) mencatat bahwa pemberian sanksi seperti teguran lisan dan tertulis di PT. Siantar Top Tbk Medan terbukti dapat menurunkan tingkat keterlambatan karyawan. Di sisi lain, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa sanksi yang terlalu tegas justru dapat menimbulkan penurunan semangat kerja serta menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Melalui fenomena yang ditemui selama magang dan berdasarkan kajian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana disiplin kerja dan penerapan sanksi dipraktikkan di Amnaya Resort Kuta, serta bagaimana hal tersebut dipersepsikan oleh karyawan dalam hubungannya dengan semangat kerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dan model analisis Miles dan Huberman, untuk memahami secara mendalam pengalaman, pemahaman dan respon karyawan terhadap kebijakan disiplin di tempat kerja.

Rekapitulasi data kehadiran dan keterlambatan karyawan Amnaya Resort Kuta selama satu tahun, mulai dari bulan Januari hingga Desember 2024, akan disajikan secara rinci pada Tabel 1.1 sebagai dasar untuk menganalisis pola kedisiplinan dan Tingkat kepatuhan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 1 Rekap Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan Amnaya Resort Kuta Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Terlambat	% Karyawan yang Terlambat	Kehadiran Tidak Tercatat	% Kehadiran Tidak Tercatat
Januari	26	135	30	22,22%	10	7,41%
Februari	25	143	26	18,18%	9	6,29%
Maret	26	147	28	19,05%	5	3,40%
April	26	147	40	27,21%	6	4,08%
Mei	26	148	17	11,49%	9	6,08%
Juni	25	148	22	14,86%	6	4,05%
Juli	26	148	26	17,57%	5	3,38%
Agustus	26	153	27	17,65%	8	5,23%
September	25	154	24	15,58%	7	4,55%
Oktober	26	151	18	11,92%	6	3,97%
November	26	151	21	13,91%	9	5,96%
Desember	26	151	41	27,15%	10	6,62%
Jumlah	309	1776	320	217%	90	61%
Rata-rata	25,75		26,67	18%	7,5	5%

Sumber: HRD Amnaya Resort Kuta

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menampilkan data mengenai kehadiran karyawan Amnaya Resort Kuta selama periode Januari hingga Desember 2024. Data tersebut menampilkan Gambaran menyeluruh mengenai jumlah hari kerja, jumlah karyawan, keterlambatan, dan kehadiran yang tidak tercatat selama satu tahun operasional. Rata-rata jumlah hari kerja per bulan tercatat sebanyak 25,42

hari, sedangkan jumlah karyawan aktif setiap bulannya mencapai 148 orang yang menandakan stabilitas jadwal operasional dan konsistensi jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan harian resort.

Namun, aspek kedisiplinan khususnya disiplin waktu masih menjadi tantangan, karena rata-rata 28,33 karyawan atau sekitar 18% tercatat datang terlambat setiap bulan. Kondisi ini berkaitan dengan aturan internal yang mewajibkan setiap karyawan melakukan presensi paling lambat 15 menit sebelum jam kerja dimulai. Apabila dilakukan melewati batas waktu tersebut, sistem secara otomatis akan mencatat karyawan sebagai terlambat.

Selain itu, terdapat data mengenai jumlah karyawan yang tidak mencatat kehadiran melalui sistem digital. Meskipun secara fisik karyawan Amnaya Resort Kuta secara fisik berada di lokasi kerja dan menjalankan tugas sebagaimana mestinya, namun karena tidak melakukan absensi melalui sistem, secara administratif mereka dianggap tidak hadir. Presentase karyawan yang hadir tanpa merekam kehadiran dalam sistem digital ini berkisar 5 % setiap bulan. Kategori ini memerlukan perhatian karena menindikasi adanya diskrepensi antara kehadiran fisik dan pencatatan resmi, yang berpotensi memengaruhi penilaian disiplin kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu masih menjadi perhatian penting bagi manajemen hotel. Sanksi atas keterlambatan memang telah diterapkan sebagai bagian dari upaya menjaga kedisiplinan, namun belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya pelanggaran yang sama. Hal ini mendorong perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana

karyawan memandang aturan yang ada, serta sejauh mana sanksi yang diberikan mampu memengaruhi semangat kerja mereka. Dengan memahami sudut pandang karyawan, diharapkan muncul pendekatan disiplin yang lebih efektif dan tetap menjaga semangat kerja serta kenyamanan.

Dilihat dari berbagai permasalahan yang telah dijabarkan diatas, dapat diketahui bahwa Amnaya Resort Kuta masih menghadapi tantangan dalam hal penerapan disiplin kerja, khususnya terkait keterlambatan karyawan yang terjadi secara berulang meskipun sanksi telah diterapkan. Situaasi ini menjadi perhatian karena dapat memengaruhi semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Hal inilah yang menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Disiplin Kerja dan Pemberian Sanksi untuk Mempertahankan Semangat Kerja Karyawan pada Amnaya Resort Kuta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah penerapan disiplin kerja dan sanksi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada hotel Amnaya Resort Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dan penerapan sanksi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada hotel Amnaya Resort Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Teoritis:

Penelitian ini memperkaya teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja dan penerapan sanksi untuk mempertahankan semangat kerja di sektor perhotelan. Hasil penelitian dapat menjadi referensi tambahan untuk studi-studi akademik serupa.

2. Praktis:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk mendalami konsep disiplin kerja, penerapan sanksi untuk mempertahankan semangat kerja serta manajemen sumber daya manusia dalam dunia perhotelan, khususnya di Hotel Amnaya Resort Kuta.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan mengevaluasi kebijakan dan prosedur terkait disiplin kerja dan penerapan sanksi untuk mempertahankan semangat kerja, sehingga dapat mengetahui apakah sistem yang ada sudah efektif atau perlu ditingkatkan

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah dipahami sistematika penyusunan tugas proyek akhir ini dibagi menjadi beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

a. **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

b. **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dalam analisis penerapan disiplin kerja dan pemberian sanksi untuk mempertahankan semangat kerja karyawan pada Amnaya Resort Kuta.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang tempat penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

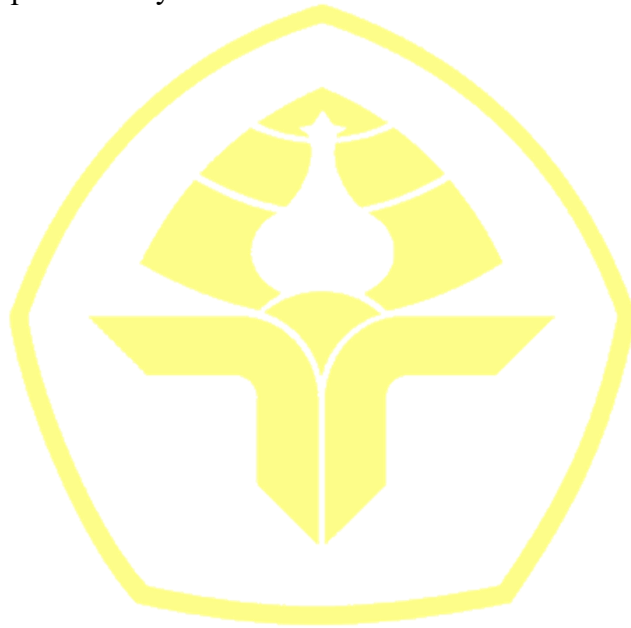
d. **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas gambaran umum perusahaan, hasil analisis data serta pembahasan terhadap temuan penelitian mengenai penerapan prosedur disiplin kerja dan pemberian sanksi untuk mempertahankan semangat kerja

karyawan pada Amnaya Resort Kuta. Selain itu bab ini juga memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun pengembangan ilmu pengetahuan.

e. **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat simpulan dari hasil penelitian dan dsaran yang berkaitan dengan analisis penerapan prosedur disiplin kerja dan pemberian sanksi karyawan pada Amnaya Resort Kuta.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik simpulan yaitu penerapan disiplin kerja dan pemberian sanksi di Amnaya Resort Kuta telah dilaksanakan sesuai prosedur dan bertahap dengan pendekatan yang bersifat pembinaan. Disiplin kerja diterapkan melalui berbagai aspek, seperti ketepatan waktu kehadiran, penampilan kerja, pelaksanaan tugas sesuai dengan SOP, serta perilaku kerja.

Pemberian sanksi dilakukan secara bertingkat mulai dari teguran lisan, pembinaan melalui *coaching* atau *counseling*, hingga pemberian Surat Peringatan (SP) untuk pelanggaran berulang atau berat, Head of Department, Human Resource, dan Operation Manager. Sanksi seperti teguran lisan dan surat peringatan dilakukakn sesuai dengan prosedur yang berlaku dan bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan. Meskipun demikian, sanksi tersebut masih belum efektif sepenuhnya karena beberapa karyawan belum menunjukkan

perubahan signifikan setelah diberikan sanksi. Namun, semangat kerja karyawan secara umum masih ada. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang baik, dan motivasi internal karyawan.

Kedisiplinan dan sanksi yang diterapkan dalam perusahaan memiliki keterkaitan langsung dengan semangat kerja karyawan. Ketika aturan dijalankan dengan konsisten dan sanksi diberikan dengan tepat dan adil, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Penerapan disiplin dan sanksi yang dilakukan dengan bijak, tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengendalian, tetapi juga dapat menjadi cara untuk menjaga semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran yang sekiranya dapat berguna bagi Amnaya Resort Kuta yaitu manajemen diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu hadir. Pengawasan sebaiknya dilakukan secara rutin dan merata di seluruh departemen agar kedisiplinan menjadi bagian dari kebiasaan kerja. Mengingat sistem absensi karyawan saat ini terintegrasi melalui aplikasi Talenta, penyusunan panduan atau tutorial penggunaan aplikasi tersebut dapat menjadi salah satu langkah pendukung untuk memastikan pengawasan berjalan efektif.

Selanjutnya, sistem pemberian sanksi yang telah diterapkan secara bertahap, mulai dari teguran hingga pemberian surat peringatan, telah mampu membina karyawan tanpa menurunkan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, pendekatan ini perlu dipertahankan dengan menambahkan aspek pencatatan dan evaluasi rutin untuk mengevaluasi seberapa efektif sanksi dalam mengubah perilaku karyawan. Untuk memastikan bahwa aturan berlaku untuk semua karyawan tanpa membedakan, sanksi juga harus diberikan secara konsisten dan sesuai prosedur, sehingga semua karyawan merasa diperlakukan adil dan lebih termotivasi untuk mengikuti aturan yang ada.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Nurhidayati, & Wardani, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. *Waisya : Jurnal Ekonomi*
- Andershon, F. D., Palengka, M., Tandirerung, J., & Sambara, K. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282.
- Arianto, B. (2024). *Trianggulasi Metoda Penelitian Kualitatif*. Borneo Novelty Publishing.
- Arrasyid, H., & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Kabupaten Lombok Barat. *Journal On Education*, 04(04), 2040–2050.
- Basri, S. K., & Ruf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/Yum.V11.76>
- Carin, Goh, T. S., Subiantoro, N., & Syawaluddin. (2022). *Carin Pengaruh Punishment Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mhe Demag Indonesia Medan The Effect Of Punishment And Workload On Employee Performance Of Pt. Mhe Demag Indonesia Medan*.
- Chania, T. I., & Siregar, A. (2021). *Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran*.
- Dairi, Pebriandi, & Azwar, D. (202 C.E.). Analysis The Effect Of Reward And Punishment Effect On Performance With Working Discipline As Intervening Variable (A Case Study Of Employee At The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City). *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 8.

- Dua Mea, M. H. C. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Bumh Di Kota Ende. *Analisis*, 12(1), 101–117.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107.
- Ganyang, M. T. (2018). *Msdm (Konsep Dan Realita)*. In Media.
- Habeahan, A. A. P., Koto, M. S., & Panggabean, S. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2(3)
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6.
- Hasibuan, H. L., & Devi, S. (2024). Pengaruh Pemberian Sanksi Pada Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Siantar Top Tbk Medan. *Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*.
- Irwanto, & Aura, N. (2023). Analysis Of Work Discipline And Employee Sanctions Pt. Savings Bank Country Of Langsa Sharia Sub-Branch Office. *Journal Of Business Administration And Management*, 01(2).
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Manajemen Akuntansi*, 5.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management Mashariono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Maryanti, M., Fauzi, A., Natalia, R., Sean, K., & Abas, K. (2022). The Influence Of Work Environment, Work Enthusiasm and Rewards On Work Discipline (Literature

- Reviewhuman Resource Management) Improvement. *Research In Dinasti International Journal Of Management Science*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. Sage Publications, Inc.
- Musra, A. (2014). *Faktor-Faktor Penentu Keterlambatan Pembangunan Jalan*. 10(1).
- Ong, S., Winata, V., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2021). The Influence Of Discipline, Work Environment, And Work Commitment On Job Satisfaction. *International Journal Of Social Science And Business*, 5(2), 174–179.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Rahayu, S., Hidayatullah, L. I., Subarkah, R., Pratama, R. A., & Pangesti, I. D. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 88–98.
- Rahmawati, D., Chinsia, L., Rindang, D. R., & Tulungagung, U. (2022). Optimalisasi Loyalitas, Semangat, Dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan. In *Business, Entrepreneurship, And Management Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Ratih Indriasari, K., Agus, G. P., Susila, J., & Bagia, W. (2019). Analisis Ketidak-Disiplinan Karyawan. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 7).
- Rizkia, I., & Patricia Anggela, F. (2022). *Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Toko Bangunan Enggal Family*. 12(7).
- Rosita, S., Dian, M. M., Aira, M. F., Hendriyaldi, S. E. M., Pd, S., Feny Tialonawarmi, M. M., Wahyu, M. M., & Setiawan, J. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wida.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. 11(21).

Saleh, S., Pd, S., & Pd, M. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Pustaka Ramadhan.

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Sosiady, M. (2024). *Implementation Of Work Discipline And Application Of Employee Sanctions In Pd. BPR Rokan Hulu. 2(1), 87–093.*

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). *Memahami Sumber Data Penelitian Primer, Sekunder, Dan Tersier. 5(3).*

Sunarto, A., & Latif. (2024). *Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. 4(1).*

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*.

Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Sekretari Dan Manajemen, 2(2).*

Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudi, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

Widyanungrum, I., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawanpt. Ravana Jaya Gresik. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2.*

Yuliana, I. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.