

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN
MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

Farizal Muhammad Husni

1911102431442

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Disiplin Kerja, Teknologi Informasi Dan Manajaemen
Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan
Pt. Mahakam Berlian Samjaya**

Naskah Publikasi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

Farizal Muhammad Husni

1911102431442

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN
MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

Oleh:

Farizal Muhammad Husni

1911102431442

Samarinda, 29 September 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA

NIDN. 0105017507

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN
MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Farizal Muhammad Husni

NIM : 1911102431442

Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 13 Mei 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji

Penguji I : Askiah, S.E., M.Si
NIDN. 28037306

()


Penguji II : Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA
NIDN. 0105017507

()

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D
NIDN. 0605056501

Ketua

Program Studi Manajemen


M. Sidiq, M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PENGARUH DISIPLIN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

Farizal Muhammad Husni, Fenty Fauziah^{2b}, Askiah^{3c}

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

1911102431442@umkt.ac.id^a, ff230@umkt.ac.id^b, askiah888@gmail.com^c

INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 11 Agustus 2022;

Diterima: 14 September 2022;

Terbit/Dicetak: 28 Oktober 2022;

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of Work Discipline, Information Technology and Knowledge Management on Employee Performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya. This study uses a type of quantitative research. The sampling technique used is random sampling. The known population is 130 people and the results obtained using the slovin formula are 98.11, so in this study the sample set was 98 people. Data were collected through questionnaires and tests using data tools, such as multiple linear regression analysis, classical assumptions, hypotheses, and coefficients of determination. All of the above tests are performed through the program the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 27 for Windows program. The results of the study show that work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance. Information technology has a negative and insignificant effect on employee performance. Knowledge management has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya)

Keywords: work discipline, information technology, knowledge management



Volume 28. Number 1,
September 2023, pp. 1-4

<http://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>

Corresponding author :

Nama Penulis

(alamat institusi)

Email: penulis@xxx.xxx

(Cambria 8pt, Spasi 1 Normal)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak. Jumlah populasi yang diketahui 130 orang dan hasil yang didapatkan dengan menggunakan rumus slovin adalah 98,11 maka dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan adalah 98 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan tes menggunakan alat data, seperti analisis regresi linear ganda, asumsi klasik, hipotesis, dan koefisien determinasi. Semua tes di atas dilakukan melalui program. SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 27 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya

Kata Kunci : disiplin kerja, teknologi informasi, manajemen pengetahuan

PENDAHULUAN

Setiap bisnis di dunia harus mampu memberikan kinerja perusahaan yang sangat baik, meningkat dan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam persaingan yang sengit ini, karena, seperti sumber daya yang mereka miliki, mereka harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan margin keuntungan yang diharapkan. Dan di era sekarang ini juga kehidupan serba modern dengan sistem informasi yang canggih saat ini, untuk melakukan kegiatan di perusahaan dan juga di sektor publik sebagai pekerja di suatu agensi diperlukan untuk menghasilkan layanan terbaik sehingga memudahkan situasi dengan kondisi lingkungan kerja mampu memahami dan mengoperasikan teknologi sehingga tujuan dapat tercapai.

Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan sebagai konsekuensi dari tanggung jawab tersebut karyawan bekerja untuk jangka waktu tertentu (Manullang et al., 2022). Kemampuan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan bidang yang ditangani untuk mendukung strategi bisnis perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki keahlian dan semangat kreatif yang tinggi diperlukan untuk memberikan layanan kepada perusahaan. (Witara dan Akmawati 2020).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan (Halilintar, 2022). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu dan dapat mencapai tujuan dengan baik. (Ulfa et al., 2022).

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil dari kedua kualitas dan kuantitas yang diproduksi individu pekerjaannya dan diukur berdasarkan kriteria standar kuantitas dan kualitas dan ketepatan waktu (Prasetyo et al., 2021). Kinerja merupakan standar beberapa jauh pegawai dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dilakukan dan dideskripsikan sehingga pola perilaku yang dimiliki oleh mereka tersebut (Sulutgo et al.).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk membantu pegawai mencapai kinerja yang baik dengan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada. Dengan adanya banyak faktor yang mempengaruhinya, mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan yang baik sangat sulit (Ulfa et al., 2022). Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang diharapkan menjadi ciri khas dari semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik (Tamb diharapkan menjadi ciri khas dari semua sumber daya manusia dalam organisasi a et al., 2018).

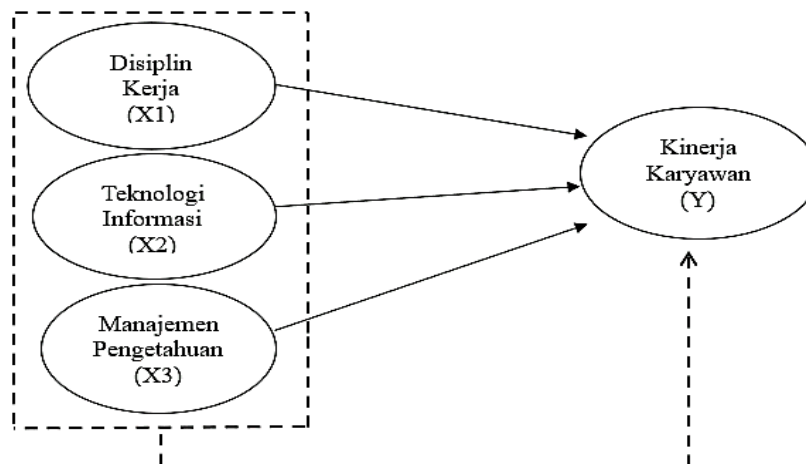
Teknologi Informasi

Teknologi informasi adalah jenis teknologi yang digunakan untuk mengolah data, yang mencakup penyimpanan, penyusunan, dan perubahan data untuk menghasilkan data yang tepat waktu, berkualitas, relevan, dan akurat. (Hilardi et al., 2022). Sedangkan menurut (Lestiowati et al., 2021) teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer saja (hardware dan perangkat lunak), tetapi pada teknologi informasi juga dapat mempermudah seseorang karyawan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam berbasis komputer dengan mudah sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan cepat.

Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan adalah sistem pengelolaan yang menggunakan pengetahuan dan aset intelegensi perusahaan untuk meningkatkan karakteristik kinerja perusahaan dan memberikan nilai tambahan. *Knowledge management* adalah istilah yang paling penting dan memberikan peran perusahaan karena merujuk pada inisiatif dan prosedur pengelolaan yang jelas dan menyeluruh. (Kuswendra et al., 2021).

Kerangka pikir dalam penelitian ini telah disajikan sebagai seperangkat variabel sebagaimana yang menggambarkan dari berbagai faktor yang mempengaruhi variabel berikut:



Sumber: Data Diolah, 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian di mana metode kuantitatif digunakan. Kuantitatif adalah sejenis pemeriksaan yang menghasilkan informasi dengan menggunakan strategi atau teknik pengukuran yang terukur. Ketika kuesioner dibagikan kepada responden dalam penelitian kuantitatif, peneliti menerima data numerik yang akan dianalisis untuk menentukan apakah dapat digunakan sebagai bukti untuk menguji teori atau tidak.

Populasi ini adalah kawasan generalisasi yang mencakup sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan memiliki kualitas dan karakteristik tertentu membuat hasil. Perusahaan tersebut memiliki 130 karyawan yang berhubungan langsung dengan subjek penelitian ini. Adapun sampel merupakan komponen keseluruhan dan perilaku yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(constant)	2,843	1,547
DK	0,059	0,084
TI	0,082	0,087
MP	0,729	0,077

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dibentuk kesesuaian untuk mengetahui disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 2,843 + 0,059DK + 0,082TI + 0,729MP$$

Nilai persamaan regresi di interpretasikan sebagai berikut:

1. $a = 2,843$ diketahui jika X (disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan) sebesar 0 maka Y (kinerja karyawan) sebesar 2,843
2. $\beta_1 = 0,059$ kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif atau searah
3. $\beta_1 = 0,082$ kinerja karyawan dan teknologi informasi hubungan yang positif atau searah.
4. $\beta_1 = 0,729$ kinerja karyawan dan manajemen pengetahuan memiliki hubungan yang positif atau searah.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, berarti hipotesis terbukti: $H_0 >$ diterima dan H_a ditolak pada uji parsial. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada uji parsial..

Tabel 2. Hasil Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	2.843	1.547		1,837	0,069
DK	0,059	0,084	0,066	0,704	0,483
TI	0.082	0,087	0,088	0,935	0,352
MP	0,729	0,077	0,714	9,429	0,001

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya dengan nilai t hitung 0,704 $>$ t tabel 1,985 dan nilai signifikan adalah 0,483 $>$ 0,05 kemudian H_1 ditolak, disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya dengan nilai t hitung $0,935 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikan adalah $0,352 > 0,05$ kemudian H_2 ditolak, teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.
3. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya dengan nilai t hitung $9,429 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikan adalah $0,001 < 0,05$ kemudian H_3 diterima, manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung persentase perubahan variabel terikat (KK) sebagai konsekuensi dari variabel bebas (X). Apabila R^2 meningkat, maka persentase perubahan variabel dependen (KK) yang disebabkan oleh variabel independen (KK) semakin tinggi. Sebaliknya, jika R semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen (KK) yang disebabkan oleh variabel independen (KK) semakin rendah.

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,786 ^a	0,617	0,605	0,960

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2023

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,605 atau dalam presentasi yaitu 60,5%. Diketahui variabel dependen yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan besar 60,5%, tetapi 39,5% akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penilaian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya

Karena pekerjaan dilakukan dengan konsistensi dan ketelitian, disiplin kerja dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik. Setiap langkah dalam proses lebih dikendalikan, yang mengurangi tingkat kesalahan dan perbaikan yang berulang. Berdasarkan hasil karakteristik responden, yang didapat dalam menyebarkan kuesioner bahwa berdasarkan usia dan jenis kelamin memiliki pengaruh dalam pemberian disiplin kerja. Dimana dalam perusahaan, jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan dari perempuan karena, maka dapat disimpulkan disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan laki-laki karena mereka dapat melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya. Sedangkan perempuan juga membutuhkan disiplin kerja untuk taat terhadap perusahaan.

Setiap karyawan diharuskan untuk dapat mematuhi segala peraturan, karena disiplin kerja merupakan alat bagi perusahaan untuk berkomunikasi dan karyawan mampu bersedia mengubah perilaku mereka.

Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner pada Tabel 4.4 yaitu responden sangat setuju terhadap penggunaan waktu yang secara efektif mereka terapkan. Berdasarkan tingkat umur diketahui bahwa karyawan didominasi dengan umur 20-30 tahun, karena memang sebagian dari mereka masih ada sebagian yang belum begitu mematuhi semua peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan data tersebut, mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian (Syafrina & Nova, 2017) mengatakan disiplin kerja positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sebagai keyakinan mental yang tercermin dalam tindakan atau tingkah laku individu. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna lepas dari kesalahan dari kekhilafan.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya

Dengan teknologi informasi, bisnis dapat mengumpulkan dan menyimpan sejumlah besar data dengan aman. Dengan memiliki sistem basis data yang baik yang memungkinkan perusahaan untuk menyimpan informasi keuangan, stok barang, informasi pelanggan, dan berbagai jenis data lainnya dengan aman. Dalam teknologi informasi dapat menjadi pedoman dalam penyusunan strategi dalam meningkatkan daya saing perusahaan dari segi sektor publik sebagai pekerja di suatu agensi untuk menghasilkan dan mengoperasikan teknologi sehingga tujuan dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner pada tabel 4.6 karyawan dapat menjadikan pekerjaannya lebih mudah, menambah produktifitas, mengembangkan kinerja dan otoritas dalam mengakses data. Menambahkan produktivitas merupakan faktor paling penting dalam menunjang keberlangsungan perusahaan. Jika karyawan tidak produktif, maka akan berdampak pada kegiatan operasional yang nantinya bisa merusak profit perusahaan. Apabila perusahaan dapat menggunakan sebuah sistem berbasis web maka akan mendapat kemudahan dalam mengoptimalkan pemantauan produktivitas perusahaan. Dapat dilihat dari nilai yang dipilih rata-rata menjawab sangat setuju akan tetapi terdapat yang menjawab tidak setuju, artinya karyawan tersebut tidak sepenuhnya mendapatkan instruksi yang cukup jelas dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan umur diketahui bahwa karyawan didominasi dengan umur 21-25 tahun, mereka dapat mengembangkan kinerja pekerjaan tetapi tidak begitu sepenuhnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan data tersebut, menyatakan teknologi informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Hasil Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif tetapi tidak signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian (Tampi et al., 2022) yang melakukan penelitian bahwa teknologi informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknologi informasi suatu istilah yang sudah sangat umum pada bidang teknologi agar bisa membantu manusia dalam mengubah sejumlah informasi penting.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya

Manajemen pengetahuan proses yang melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, pembaruan, dan penyebaran pengetahuan di suatu organisasi atau tempat kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi sekaligus memastikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan data tersebut, menyatakan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen pengetahuan secara umum mengawasi aset intelektual dan pengetahuan mencakup proses untuk melindungi dan memanfaatkan hak kekayaan intelektual serta mengatur data dan pengetahuan agar dapat digunakan dengan baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Parashakti et al., 2018) yang melakukan penelitian bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan saling berkaitan satu sama lain.

PENUTUP

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan perihal pengaruh disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Manajemen pengetahuan memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Pada saat proses penelitian berlangsung, terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:








1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memasukkan variabel lain dan menggunakan objek yang berbeda. Dengan melibatkan variabel lain, penelitian dapat mencakup lebih banyak aspek yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan memperluas cakupan penelitian dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan.
2. Proses penyebaran data mungkin memerlukan waktu untuk membedakan hasil dari berbagai pernyataan. Peneliti disarankan untuk mengatur proses penyebaran dan pengumpulan data dengan lebih hati-hati agar data yang mereka peroleh tetap berkualitas. Memilih alat atau sistem pengumpulan data yang tepat dapat membantu memproses dan membedakan informasi penting dari hasil pernyataan yang telah dikumpulkan.
3. Selama proses pengumpulan data, ditemukan bahwa informasi dari responden kuesioner tidak selalu menunjukkan jawaban yang sebenarnya. Masalah ini mungkin muncul karena waktu yang terbatas bagi responden untuk menjawab dan jumlah pernyataan yang banyak. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti dapat mengurangi jumlah pernyataan atau memastikan bahwa kuesioner dibuat dengan jelas dan mudah dipahami. Metode validasi data atau pengecekan konsistensi jawaban juga dapat meningkatkan keandalan data yang diperoleh.




Saran

1. Perusahaan ini harus mempertimbangkan hasil penelitian ini dengan memperhatikan variabel-variabel berikut: (disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan) yang mempengaruhi kinerja karyawannya.
2. Bagi cabang-cabang perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya juga harus menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya. amjaya juga perlu menggunakan hasil temuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Farizal Muhammad Husni
 NIM : 1911102131209
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : 06 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Teknologi Informasi dan Manajemen
 Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan PT. Mahakam
 Berlian Sukabaya

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	06 Februari 2023	Penentuan Judul dan Variabel	
2	09 Februari 2023	Penentuan Penelitian terdahulu	
3	18 Februari 2023	Pembahasan bab I	
4	24 Februari	Pembahasan bab I dan bab II	
5	05 Maret 2023	Konsultasi bab I	
6	06 Maret 2023	Konsultasi bab II	
7	06 April 2023	Acc proposal	

8	03 Juni 2023	Konsultasi data hasil Penelitian	
9	26 Juni 2023	Konsultasi hasil Penelitian Poin Pembahasan	
10	29 Juni 2023	Perbaikan Pembahasan Ace Skripsi	

Samarinda, 23 Juni 2023

Pembimbing,



(Dr. Fenty FAUBIAH, M.Si, M.Pd, CA)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Farizal Muhammad Husni
NIM : 1911102431442
Program Studi : Manajemen
Surel : farizalhusni09@gmail.com

Dengan ini menyatakan

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 13 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Farizal Muhammad Husni

BUKTI SUBMIT JURNAL

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) Tasks 0 English View Site farizal_1236

Submission Library View Metadata

PENGURUH DISIPLIN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

Farizal Muhammad Husni, Fenty Fauziah, Askiah Askiah

Submission Review Copyediting Production

Submission Files

3570-2 Farizal_1236, ##default:groups.name.author##, TEMPLATE JBM_Farizal Muhammad Husni.docx (2) Article Text

Edit

Download All Files

Pre-Review Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				

18:45 21/10/2023

PENGARUH DISIPLIN KERJA,
TEKNOLOGI INFORMASI DAN
MANAJEMEN PENGETAHUAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAHAKAM BERLIAN
SAMJAYA

by Farizal M. Jurnal 0208

Submission date: 02-Aug-2023 01:37PM (UTC+0800)

Submission ID: 2140300103

File name: Final_Jurnal_JBM_Farizal_Muhammad_Husni.docx (119.2K)

Word count: 2224

Character count: 15060

PENGARUH DISIPLIN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	3%
2	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	2%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
5	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.unisbank.ac.id Internet Source	1%
7	journals.umkt.ac.id Internet Source	1%
8	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%

www.scribd.com