

## "Analisis Kebiasaan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai dalam Perspektif Manajemen Perkantoran"

Adinda Cinta Najwa <sup>\*1</sup>

Friska Simbolon <sup>2</sup>

Fadila Ulfah <sup>3</sup>

Novia Sri dwijayanti <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Kota Jambi, Indonesia

\*e-mail : [Adindacintanajwa03@gmail.com](mailto:Adindacintanajwa03@gmail.com)<sup>1</sup>, [simbolonfriska242@gmail.com](mailto:simbolonfriska242@gmail.com)<sup>2</sup>, [fadillahulfah@unja.ac.id](mailto:fadillahulfah@unja.ac.id)<sup>3</sup>, [noviasrid63@unja.ac.id](mailto:noviasrid63@unja.ac.id)<sup>4</sup>

### Abstrak

Produktivitas pegawai menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menentukan keberhasilan kinerja organisasi, terutama pada bidang manajemen perkantoran yang menuntut ketelitian, ketepatan, dan efisiensi dalam bekerja. Salah satu aspek yang memengaruhi tingkat produktivitas tersebut adalah kebiasaan kerja yang terbentuk melalui aktivitas rutin pegawai setiap hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kebiasaan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Informan penelitian dipilih secara purposive, yaitu pegawai aktif yang memiliki pengalaman kerja dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional kantor. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebiasaan kerja seperti disiplin terhadap waktu, kemampuan menentukan prioritas pekerjaan, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan teknologi secara optimal mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam membentuk kebiasaan kerja yang positif. Dengan demikian, kebiasaan kerja memiliki kontribusi penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kebiasaan kerja, produktivitas pegawai, manajemen perkantoran, efisiensi kerja, disiplin kerja.

### Abstract

*Employee productivity is an essential indicator used to measure organizational performance, especially in office management where accuracy, effectiveness, and efficiency are highly required. One of the factors influencing productivity is work habits developed through employees' daily routines and activities. This study aims to examine the role of work habits in improving employee productivity. The research employed a qualitative approach using descriptive methods. Informants were selected purposively, consisting of active employees who had work experience and were directly involved in office operational activities. Data were collected through interviews and observations, then analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing techniques. The findings reveal that work habits such as punctuality, the ability to prioritize tasks, effective communication, and proper utilization of technology contribute significantly to improving employee productivity. In addition, organizational culture and a supportive work environment also play an important role in shaping positive work habits. Therefore, work habits are considered an important factor in encouraging optimal and sustainable employee performance.*

**Keywords:** Work habits, employee productivity, office management, work effectiveness, work discipline.

### PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien, khususnya pada bidang manajemen perkantoran. Tingkat produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis yang dimiliki individu, tetapi juga oleh kebiasaan kerja yang terbentuk melalui aktivitas rutin sehari-hari. Kebiasaan kerja mencerminkan pola perilaku yang dilakukan secara terus-menerus dan berperan dalam mendukung efektivitas penyelesaian tugas. Penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagai bagian dari kebiasaan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam suatu organisasi (Friska Juliana Hutauruk Rahim Matondang & Sugiharto Pujangkoro, 2022). Selain itu, kebiasaan positif seperti disiplin, motivasi kerja, dan konsistensi dalam menjalankan tugas terbukti mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola kerja yang teratur dan terstruktur dapat membantu meningkatkan efisiensi serta kualitas hasil pekerjaan. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Markus et al., 2023). Di samping itu, lingkungan kerja turut berperan penting dalam membentuk kebiasaan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong terciptanya disiplin kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel penghubung (Muhammad Algessa Pratama & Pontjo Bambang Mahargiono, 2023). Meskipun berbagai penelitian mengenai produktivitas kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar masih menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih menitikberatkan pada hubungan antarvariabel. Pendekatan tersebut dinilai belum mampu menjelaskan secara mendalam mengenai proses terbentuknya kebiasaan kerja serta pengalaman individu dalam menerapkan kebiasaan tersebut untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait peran kebiasaan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam perspektif manajemen perkantoran.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk mengkaji secara mendalam kebiasaan kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas ditinjau dari perspektif manajemen perkantoran. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai fenomena sosial melalui eksplorasi pengalaman, persepsi, serta pola perilaku individu di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang berinteraksi langsung dengan informan untuk memperoleh data yang bersifat kontekstual, mendalam, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan (Ayu & Sutriani, 2025).

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami proses terbentuknya kebiasaan kerja, cara mempertahankannya, serta perkembangannya dalam dinamika organisasi perkantoran modern yang semakin kompleks. Selain itu, metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang sistematis dan faktual mengenai hubungan antara kebiasaan kerja dan produktivitas pegawai tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian, sehingga hasil penelitian benar-benar mencerminkan situasi yang terjadi dalam organisasi (Maraholot & Siregar, 2022).

Dalam penelitian ini, kebiasaan kerja dipahami sebagai pola perilaku yang terbentuk melalui aktivitas rutin dan interaksi sosial di lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, pendekatan kualitatif deskriptif dianggap paling tepat untuk menggali fenomena tersebut secara lebih mendalam, baik dari aspek yang terlihat maupun makna yang mendasarinya. Proses analisis data dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan melalui tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Tahapan tersebut membantu peneliti menemukan pola, hubungan, dan makna yang terkandung dalam data penelitian (Sangapan et al., 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan kebiasaan kerja pegawai secara lebih terbuka dan fleksibel sehingga data yang diperoleh lebih rinci dan kaya informasi (Surya et al., 2024). Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja pegawai sehari-hari agar data yang diperoleh tidak hanya berdasarkan persepsi informan, tetapi juga sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Sementara itu, dokumentasi digunakan

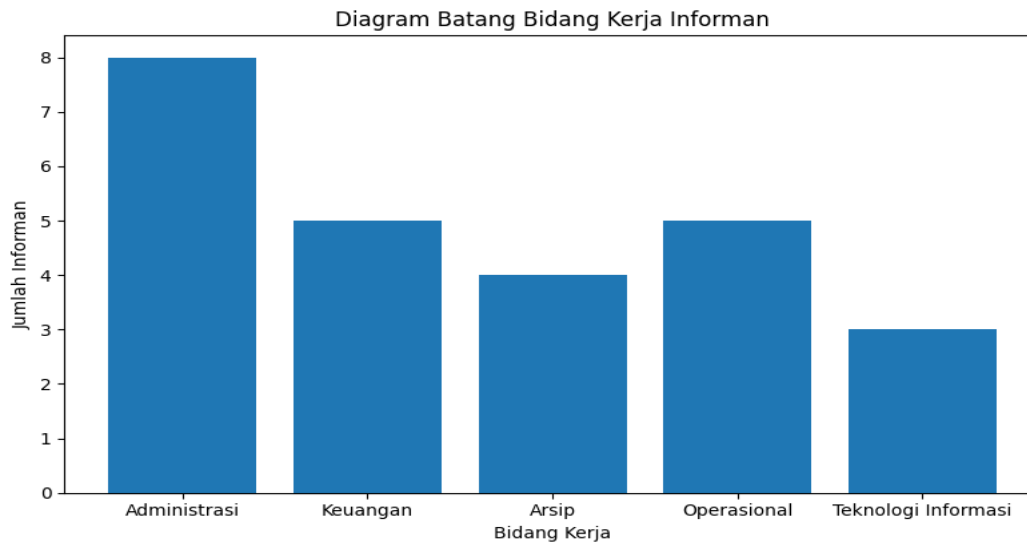
sebagai data pendukung guna memperkuat hasil penelitian dan meningkatkan validitas data. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena dinilai mampu menghasilkan data yang lebih mendalam sesuai fokus penelitian, terutama dalam memahami kebiasaan kerja yang berkontribusi terhadap produktivitas pegawai (Muh. Khusnul Himam, Saeful Anam, 2026).

Subjek penelitian terdiri atas pegawai yang bekerja di lingkungan perkantoran dengan jenis pekerjaan administratif maupun operasional. Informan dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu pegawai aktif, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, serta terlibat langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kriteria tersebut ditetapkan agar informan memiliki pengalaman yang relevan terkait pembentukan kebiasaan kerja yang memengaruhi produktivitas.

Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 10 orang yang dianggap cukup untuk memperoleh data yang beragam dan mendalam sehingga mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

#### Data Informan Penelitian

No	Kode Informan	Jenis Kelamin	Lama Kerja	Bidang Kerja
1	INF-01	L	2 Tahun	Administrasi
2	INF-02	P	3 Tahun	Keuangan
3	INF-03	L	1 Tahun	Arsip
4	INF-04	P	4 Tahun	Administrasi
5	INF-05	L	2 Tahun	Operasional
6	INF-06	P	5 Tahun	Keuangan
7	INF-07	L	3 Tahun	Teknologi Informasi
8	INF-08	P	2 Tahun	Administrasi
9	INF-09	L	1 Tahun	Arsip
10	INF-10	P	3 Tahun	Operasional



Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap dengan menyesuaikan kondisi di lapangan agar informasi yang diperoleh benar-benar mencerminkan kebiasaan kerja pegawai dalam aktivitas sehari-hari. Peneliti terlebih dahulu melakukan pendekatan kepada informan untuk membangun komunikasi yang baik, sehingga proses pengambilan data dapat berlangsung secara terbuka dan tidak menimbulkan kesan formal yang berlebihan.

Teknik utama yang digunakan adalah wawancara mendalam. Wawancara dilakukan secara langsung dengan masing-masing informan untuk menggali pengalaman mereka terkait kebiasaan kerja, cara mereka mengatur waktu, serta bagaimana kebiasaan tersebut berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam pelaksanaannya, peneliti tidak hanya berfokus pada daftar pertanyaan yang telah disusun, tetapi juga menyesuaikan alur percakapan dengan respons informan agar informasi yang diperoleh lebih luas dan mendalam. Pendekatan ini membantu peneliti memahami sudut pandang informan secara lebih utuh.

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung di lingkungan kerja. Observasi ini bertujuan untuk melihat secara nyata bagaimana kebiasaan kerja tersebut berlangsung, seperti pola kedisiplinan waktu, cara menyelesaikan tugas, serta interaksi antarpegawai dalam kegiatan kerja sehari-hari. Dengan adanya observasi, data yang diperoleh tidak hanya berdasarkan cerita informan, tetapi juga didukung oleh kondisi yang benar-benar terjadi di lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Kebiasaan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap informan penelitian, diperoleh gambaran bahwa kebiasaan kerja pegawai di lingkungan perkantoran terbentuk melalui aktivitas rutin yang dilakukan secara berulang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kebiasaan kerja tersebut meliputi kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta keteraturan dalam mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sebagian besar informan menyatakan bahwa kebiasaan kerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sistem organisasi yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebiasaan kerja merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang membentuk pola perilaku tertentu (Finasti et al., 2025).

Selain itu, pegawai yang memiliki kebiasaan kerja yang konsisten cenderung lebih mudah menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan. Mereka mampu mengatur waktu dengan lebih efektif dan memiliki pola kerja yang lebih terarah dibandingkan pegawai yang belum memiliki

kebiasaan kerja yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan kerja bukan hanya berkaitan dengan rutinitas, tetapi juga mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi beban kerja yang ada.

## **2. Bentuk-Bentuk Kebiasaan Kerja yang Meningkatkan Produktivitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa bentuk kebiasaan kerja yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Disiplin waktu menjadi kebiasaan yang paling dominan, di mana pegawai yang datang tepat waktu dan memulai pekerjaan sesuai jadwal cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, kebiasaan menyusun prioritas pekerjaan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Konsistensi dalam bekerja, seperti tidak menunda pekerjaan serta tetap fokus selama jam kerja, juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kebiasaan kerja yang terstruktur, seperti disiplin dan manajemen waktu, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Fatur Rahman, 2026). Selain itu, kebiasaan kerja yang dilakukan secara berulang akan membentuk pola perilaku yang secara tidak langsung meningkatkan efisiensi kerja individu.

## **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebiasaan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan beberapa faktor yang memengaruhi terbentuknya kebiasaan kerja pegawai. Faktor pertama adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan memiliki sistem kerja yang jelas dapat mendorong terbentuknya kebiasaan kerja yang positif. Faktor kedua adalah budaya organisasi yang mencakup nilai disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme yang diterapkan dalam organisasi. Faktor ketiga adalah motivasi individu yang menjadi pendorong bagi pegawai untuk mempertahankan kebiasaan kerja yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai (Hayati et al., 2025). Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, pegawai akan lebih mudah membentuk kebiasaan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

## **Pembahasan**

### **1. Peran Kebiasaan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebiasaan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kebiasaan kerja yang positif, seperti disiplin waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja, mampu membentuk pola kerja yang lebih teratur dan efisien. Pegawai yang memiliki kebiasaan kerja yang baik cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal. Dalam perspektif manajemen perkantoran, kebiasaan kerja merupakan bagian dari perilaku kerja yang secara langsung memengaruhi kinerja individu. Perilaku kerja yang dilakukan secara konsisten dapat membentuk sistem kerja yang efektif sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Pamungkas & Nursyamsi, 2024). Dengan demikian, kebiasaan kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai efisiensi kerja dalam organisasi.

### **2. Hubungan Kebiasaan Kerja dengan Efektivitas dan Efisiensi Kerja**

Kebiasaan kerja yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kebiasaan kerja yang terstruktur cenderung mampu mengelola waktu dengan lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan kerja berperan dalam menciptakan proses kerja yang lebih optimal. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa efisiensi kerja dapat dicapai melalui penerapan kebiasaan kerja yang konsisten dan terarah (Sirombu et al., 2025). Dengan adanya kebiasaan kerja yang baik, pegawai tidak hanya mampu bekerja lebih cepat, tetapi juga lebih tepat dan terorganisir dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

### **3. Implikasi Manajerial dalam Perspektif Manajemen Perkantoran**

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap pembentukan kebiasaan kerja pegawai. Pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menetapkan aturan kerja yang jelas, serta memberikan motivasi kepada pegawai agar mampu mempertahankan kebiasaan kerja yang positif. Selain itu, pelatihan dan pembinaan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kebiasaan kerja pegawai. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan produktivitas pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nugroho & Abid, 2025).

#### **4. Keterkaitan Hasil Penelitian dengan Teori dan Penelitian Sebelumnya**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kebiasaan kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas pegawai. Kebiasaan kerja yang positif akan membentuk pola kerja yang lebih sistematis dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja individu. Selain itu, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga terbukti berperan dalam membentuk kebiasaan kerja yang produktif. Dengan demikian, penelitian ini semakin memperkuat temuan sebelumnya bahwa kebiasaan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan organisasi modern. (HadziqKharisma Farrell, 2025).

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kebiasaan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan manajemen perkantoran. Kebiasaan kerja yang positif, seperti disiplin waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan mengatur prioritas pekerjaan, terbukti mampu menciptakan pola kerja yang lebih teratur dan efisien. Kebiasaan kerja tidak terbentuk secara instan, tetapi berkembang melalui proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi individu. Lingkungan kerja yang kondusif serta sistem kerja yang jelas dapat mendorong pegawai untuk membangun kebiasaan kerja yang lebih baik, sedangkan motivasi individu berperan dalam menjaga konsistensi perilaku kerja tersebut. Selain itu, kebiasaan kerja yang baik juga berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, kebiasaan kerja dapat dipahami sebagai salah satu faktor utama dalam mendukung kinerja pegawai. Semakin baik kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dihasilkan, baik secara individu maupun dalam konteks organisasi.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui pembentukan kebiasaan kerja yang lebih baik. Pertama, bagi organisasi atau instansi perkantoran, perlu adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung terbentuknya kebiasaan kerja yang positif. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan aturan kerja yang jelas, pengawasan yang efektif, serta pemberian contoh yang baik dari pimpinan. Lingkungan kerja yang terstruktur akan membantu pegawai dalam membangun pola kerja yang lebih disiplin dan konsisten. Kedua, bagi pegawai, penting untuk meningkatkan kesadaran dalam membangun kebiasaan kerja yang baik secara mandiri. Pegawai diharapkan mampu mengatur waktu dengan lebih efektif, menghindari penundaan pekerjaan, serta menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas.

Dengan adanya kesadaran tersebut, produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan yang berbeda untuk memperkaya hasil kajian.

Dengan adanya saran tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai serta mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam lingkungan perkantoran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- ayu, I., & Sutriani, N. (2025). Analisis Beban Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan : Studi Kualitatif Pada Pt Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol. 14 No. 04, Desember 2025 P-Issn: 2252-8636, E-Issn: 2685-9424 Analisis, 14(04)*, 1599–1612.
- Fatur Rahman. (2026). Bureaucratic Organizational Culture And Its Impact On The Performance Of State Civil Apparatus In Public Services Fatur. *Sakinah Journal Of Social Sciences And Administrative Sciences*, 29–39. <https://doi.org/https://Sjoss.Scksh3.Com/Index.Php/Sjossas>
- Finasti, D. M., Amalia, N., & Fahriza, T. G. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang Banten. *Jurnal Ilmu Multidisiplin Volume 3 No 2 (2025) E-ISSN 2541-2332 Pengaruh, 3(2)*, 342–351.
- Friska Juliana Hutaeruk Rahim Matondang, & Sugiharto Pujanggoro. (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri, 24(2)*, 221–227. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500>
- Hadziqkharisma Farrell. (2025). *Pengaruh Enterprise Resource Planning System Terhadap Pertumbuhan Perusahaan Dengan Dewan Direksi Sebagai Pemoderasi*.
- Hayati, F. A., Sularmi, L., & Romadhon, R. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business Vol. 8, No. 2, April 2025, 8(2)*, 642–649.
- Maraholot, & Siregar. (2022). *Pengaruh Pemahaman Dan Pelaksanaan Deskripsi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Kirana Sapta Panompuan Skripsi*.
- Markus, Titi Hasanah, & M Pahlan. (2023). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal Of Management And Bussines (Jomb) Volume 5, Nomor 1, Januari-Juni 2023 P-Issn: 2656-8918 E-Issn: 2684-8317, 5*, 741–749. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i1.6060>
- Muh. Khusnul Himam, Saeful Anam, N. (2026). Teknik Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif: Strategi Dan Implementasi. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora, 5(2)*, 1688–1696. <https://doi.org/https://Publisherqu.Com/Index.Php/Pediaqu>
- Muhammad Algessa Pratama, & Pontjo Bambang Mahargiono. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Surya Bangun Persada Indah Surabaya Muhammad Algessa Pratama Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Nugroho, E. N., & Abid, M. (2025). Peningkatan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Bagi Pendidik Dan Pengurus Yayasan Tajul Karomah. *Amanah Mengabdi, 2*, 78–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.70451/Pkm.V2i2.695>
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Vol. 3, No. 4 November 2024, 3(4)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4356>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., Eprianto, I., Bhayangkara, U., Raya, J., Era, P., & Analysis, Q. (2025). Analisis Kualitatif terhadap Keterikatan Pegawai di Era Pasca Pandemi : Studi Kasus pada Organisasi di Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Vol. 3 No. 02, 2025, 74-102, 3(02)*, 74–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.90> Ciptaan

- Sirombu, C., Nias, K., Daeli, E., Lase, D., Halawa, O., Markus, R., & Waruwu, P. (2025). Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen Original Article Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Manajemen 2025*, Vol. 2, Issue 3, 137-150, 2(3), 137-150. <https://doi.org/10.62138/management.v2i3.169>
- Surya, A., Ramdhan, S., Zulfikar, M., Hasanah, U., & Agustin, D. I. (2024). Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Hubungan Dengan Pegawai Di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Profrrssional Jurnal Komunikasi & Administarsi Publik*, 11(1), 301-310. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6129>