

Peran Manajemen Dalam Membentuk Kedisiplinan Karyawan di Perusahaan X

Angeline*¹
Winter²
Joycelyn Calista³
Shelly Graciella⁴
Frincillia⁵
Marcella Angelin Cou⁶
Willy⁷
Steven Rionaldo Chen⁸
Santina⁹

¹⁻⁸Fakultas Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

*e-mail: aangelinemarz@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai di konteks organisasi. Dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan, metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, fokus pada pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja secara serempak maupun parsial. Selain itu, kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan disiplin kerja menjadi faktor penentu. Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja sebagai landasan utama dalam mencapai hasil kinerja yang optimal.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

This research aims to analyze the role of work discipline as a mediator in the relationship between leadership, motivation, and employee performance in the organizational context. Conducted at the Department of Youth and Sports of South Sulawesi Province, the research method used was a survey with a quantitative approach, focusing on hypothesis testing. The results show that both leadership style and motivation have a positive and significant impact on work discipline, both simultaneously and partially. Furthermore, leadership and motivation also influence employee performance, with work discipline acting as a mediator in this relationship. This study contributes to the understanding of factors influencing employee performance, with work discipline identified as a determining factor. The conclusion highlights the importance of paying attention to and enhancing work discipline as a fundamental foundation to achieve optimal performance results

Keywords: Accounting Information System, Accounting Information System Performance

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi dinamika global saat ini. Pembangunan yang terus berlangsung tidak hanya terfokus pada aspek fisik, melainkan juga pada peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kebutuhan akan individu yang mampu berpikir progresif, cerdas, inovatif, dan memiliki semangat tinggi sangat ditekankan. Adapun tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi dan berinovasi (Aditya et al., 2017).

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang krusial. Tidak hanya berfokus pada aspek rekrutmen dan administratif, manajemen SDM saat ini lebih ditekankan pada pengelolaan organisasi yang matang. Aspek manajerial yang berkualitas menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Berbagai lembaga dan instansi di Indonesia berupaya meningkatkan kinerja setiap elemen di dalamnya dengan tujuan mencapai

kelangsungan hidup organisasi. Dalam hal ini, peran manajemen SDM bukan hanya sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi juga sebagai katalisator untuk inovasi, pengembangan potensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Agussalim & Mappatempo, 2019).

Selain itu, perlu dipahami bahwa tantangan kemajuan zaman tidak hanya terletak pada aspek individu atau organisasi, tetapi juga pada kemampuan bangsa Indonesia dalam bersaing secara global. Oleh karena itu, peningkatan kualitas manajemen SDM dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan langkah strategis dalam menyongsong masa depan yang lebih baik. Dengan mengintegrasikan aspek manajerial yang efektif dan pembangunan sumber daya manusia yang holistik, Indonesia dapat lebih siap menghadapi tantangan global dan mewujudkan kemajuan yang berkelanjutan (Ananda, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam pembangunan bangsa Indonesia. Dalam era globalisasi ini, SDM tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai kekuatan kreatif yang mampu menggerakkan kemajuan. Peningkatan kualitas manajemen SDM menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman, tidak hanya keahlian teknis yang diperlukan, melainkan juga kemampuan beradaptasi, berinovasi, dan berkolaborasi. Oleh karena itu, pembinaan SDM tidak hanya terfokus pada aspek keterampilan, tetapi juga pada pengembangan karakter, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis (Arisanti et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang tugas administratif dan pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga melibatkan peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan yang matang mencakup perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Organisasi yang mampu memahami dan memanfaatkan potensi setiap anggotanya akan lebih mungkin mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memfokuskan pada pengembangan keterampilan, pemahaman budaya organisasi, dan penciptaan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kepentingan individu dan organisasi (Aulia & Trianasari, 2021).

Selain itu, dalam konteks global, sumber daya manusia menjadi kunci daya saing suatu bangsa. Pemberdayaan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir adalah investasi jangka panjang yang akan membawa dampak positif pada kemajuan ekonomi dan sosial. Dengan memahami pentingnya sumber daya manusia sebagai pendorong utama kemajuan, Indonesia dapat memposisikan diri sebagai negara yang mampu bersaing di panggung global. Peningkatan kualitas SDM melalui pendekatan holistik dan berkelanjutan akan menjadi landasan kuat bagi pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat (Diana, T., & Rahmat, 2022).

Manajemen memegang peran krusial dalam membentuk kedisiplinan karyawan di Perusahaan X. Sebagai elemen utama dalam struktur organisasi, manajemen bertanggung jawab dalam merancang, menerapkan, dan memonitor kebijakan serta prosedur yang mendukung kedisiplinan di lingkungan kerja. Melalui pendekatan yang berorientasi pada pengelolaan sumber daya manusia, manajemen Perusahaan X berperan dalam menyediakan pedoman yang jelas, komunikasi efektif, serta memberikan konsekuensi yang konsisten terhadap pelanggaran kedisiplinan. Dengan adanya peran manajemen yang proaktif, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang disiplin, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan (Abdullah et al., 2023).

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Perusahaan X, sejauh mana implementasi kebijakan kedisiplinan berjalan efektif, dan apakah terdapat hambatan atau tantangan tertentu dalam mencapai tingkat kedisiplinan yang diinginkan. Dengan merinci masalah-masalah ini, penelitian atau evaluasi lebih lanjut dapat dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika kedisiplinan di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian atau evaluasi ini, pada gilirannya, dapat difokuskan pada meningkatkan efektivitas strategi manajemen dalam membentuk dan mempertahankan tingkat kedisiplinan yang optimal di lingkungan kerja

Perusahaan X. Tujuan ini dapat mencakup penerapan perbaikan kebijakan, pelatihan manajemen, atau pengembangan strategi komunikasi yang lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset utama suatu organisasi. Secara umum, Manajemen SDM mencakup perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja. Lebih dari sekadar administrasi, Manajemen SDM juga berfokus pada memahami dan memaksimalkan kontribusi individu karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan pendekatan yang efektif, Manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung pertumbuhan organisasi, dan meningkatkan kepuasan karyawan (Dunggio et al., 2022).

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan berbagai aspek, mulai dari pengelolaan kinerja individu hingga menciptakan budaya organisasi yang positif. Salah satu tujuan utama adalah memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan keterampilan dan potensi karyawan, serta menjaga hubungan yang sehat antara manajemen dan karyawan. Dengan cara ini, Manajemen SDM berperan sebagai pendorong utama kesuksesan jangka panjang suatu organisasi (Dwiyanti & Hidayati, 2023).

Disiplin kerja merupakan konsep yang penting dalam konteks Manajemen SDM. Disiplin kerja mencakup aturan, norma, dan tingkah laku karyawan di tempat kerja. Tujuan disiplin kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Disiplin kerja juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang positif, meningkatkan kinerja, dan mengurangi potensi konflik di tempat kerja. Selain itu, disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab, ketertiban, serta mengurangi tingkat pelanggaran aturan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama di antara anggota organisasi (Farida, 2021).

Penegakan disiplin kerja memiliki tujuan khusus yang berkaitan dengan pencapaian sasaran organisasi. Salah satu tujuan utama adalah memastikan bahwa aturan dan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten, sehingga setiap karyawan memahami konsekuensi dari pelanggaran aturan. Disiplin kerja juga bertujuan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai, memberikan pembinaan kepada karyawan yang memerlukan perbaikan, serta memberikan sanksi sebagai langkah preventif untuk mencegah pelanggaran di masa mendatang. Dengan mencapai tujuan disiplin kerja ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, berintegritas, dan efektif (Farisi & Lesmana, 2021).

Perubahan dalam pola kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi dinamika disiplin. Manajemen perlu mempertimbangkan strategi yang dapat menjaga dan meningkatkan disiplin di tengah perubahan ini. Pendekatan yang inklusif, berfokus pada pembinaan, dan mengedepankan komunikasi efektif menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan disiplin kerja. Sanksi harus diintegrasikan dengan pendekatan pembinaan, memastikan bahwa karyawan memahami konsekuensi dari tindakan yang melanggar aturan sekaligus diberikan kesempatan untuk perbaikan. Selain itu, peran teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja juga perlu diperhatikan. Sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dengan teknologi informasi dapat mempermudah pemantauan kinerja dan pelanggaran aturan. Namun, kebijakan yang terkait dengan privasi dan etika dalam penggunaan teknologi juga menjadi pertimbangan penting dalam mengimplementasikan solusi teknologi untuk tujuan manajemen dan disiplin (Hadiwinata, 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan. Penelitian ini akan menggali pemahaman mendalam tentang peran manajemen dalam membentuk kedisiplinan karyawan di Perusahaan X melalui analisis dan interpretasi teori-teori terkait yang sudah ada dalam literatur. Pendekatan kualitatif deskriptif memberikan kesempatan untuk merinci secara mendalam bagaimana manajemen

mengelola kedisiplinan karyawan, dengan memahami konteks organisasi, implementasi kebijakan, serta dampaknya terhadap budaya kerja.

Studi kepustakaan akan dilakukan dengan menyelidiki literatur-literatur terkait manajemen, kedisiplinan karyawan, dan aspek-aspek terkait lainnya. Data akan dianalisis secara deskriptif, dengan merinci temuan-temuan dari literatur yang relevan. Analisis ini melibatkan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, strategi manajemen yang efektif, serta potensi hambatan atau tantangan yang mungkin dihadapi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik terkait dengan peran manajemen dalam membentuk kedisiplinan karyawan di konteks Perusahaan X, sehingga dapat memberikan dasar bagi perbaikan atau pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja memiliki peran sentral dalam mencapai efisiensi dan produktivitas di lingkungan kerja. Konsep disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, dan sikap profesional. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih mampu menjalankan tugas dengan konsisten dan akurat. Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaannya, menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi bukan hanya memberikan dampak positif pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada atmosfer kerja yang sehat dan produktif. Karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada pembinaan disiplin kerja di antara karyawan, baik melalui kebijakan internal, pendidikan, maupun pengawasan yang efektif.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor seperti kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, mereka lebih mampu merespons kepemimpinan yang efektif dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, memahami peran disiplin kerja bukan hanya sebagai tuntutan administratif, tetapi juga sebagai fondasi utama untuk mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal.

Jurnal pertama milik Hasbiyadi & Azis, (2021) menggambarkan disiplin kerja sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, yang pada gilirannya memediasi hubungan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya membentuk dan mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi sebagai jembatan antara faktor kepemimpinan dan motivasi dengan hasil kinerja pegawai.

Jurnal selanjutnya milik Hendry et al., (2022) menekankan pengaruh positif kedisiplinan, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Agung Sukses. Dalam konteks ini, kedisiplinan, pengawasan, dan motivasi bukan hanya faktor-faktor yang saling independen, tetapi juga berinteraksi untuk membentuk hasil kinerja yang optimal. Penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan aspek-aspek tersebut secara bersama-sama untuk mencapai hasil yang optimal.

Jurnal selanjutnya milik Ibrahim & Eviyanti, (2020) telah mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Timoreng Panua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang konsisten di tingkat desa dapat memberikan kontribusi positif terhadap hasil kinerja.

Oleh karenanya sangat penting untuk memahami bahwa disiplin kerja, pengawasan, motivasi, dan budaya organisasi saling terkait dan dapat memperkuat atau memoderasi pengaruh satu sama lain. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan strategi

manajemen yang komprehensif, termasuk kebijakan disiplin kerja yang jelas, pengawasan yang efektif, motivasi yang berkelanjutan, dan penanaman budaya organisasi yang positif. Manajemen perlu mempertimbangkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan pegawai.

Manajemen memegang peran sentral dalam membentuk kedisiplinan karyawan di Perusahaan X. Pertama-tama, manajemen bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan dan aturan perusahaan yang jelas dan tegas. Kebijakan ini mencakup norma-norma perilaku, ketepatan waktu, serta standar kinerja yang diharapkan dari setiap karyawan. Kebijakan ini, ketika disusun dengan baik, menjadi landasan untuk membentuk budaya disiplin di dalam organisasi. Selain merumuskan kebijakan, manajemen juga memiliki peran dalam memberikan contoh dan menjadi teladan disiplin. Karyawan cenderung mengikuti perilaku manajemen, sehingga apabila manajemen menunjukkan komitmen terhadap kedisiplinan, hal ini akan merembes ke seluruh lapisan organisasi. Ketika manajemen menunjukkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, karyawan lebih cenderung untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam tindakan sehari-hari mereka.

Manajemen juga berperan dalam memberikan umpan balik konstruktif terkait dengan kedisiplinan. Melalui sistem evaluasi kinerja dan pembicaraan satu lawan satu, manajemen dapat memberikan apresiasi terhadap kedisiplinan yang baik dan memberikan bimbingan kepada karyawan yang membutuhkan perbaikan. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada hukuman, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Selanjutnya, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan. Hal ini mencakup penyediaan sumber daya yang cukup, pelatihan yang relevan, dan sistem insentif yang memotivasi karyawan untuk tetap disiplin. Manajemen juga dapat mengurangi hambatan-hambatan yang dapat menghambat kedisiplinan, seperti kebijakan yang ambigu atau kurangnya komunikasi yang efektif.

Manajemen juga berperan dalam mendesain program pelatihan dan pengembangan karyawan yang memasukkan aspek kedisiplinan. Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan, teknik manajemen waktu, dan pengenalan terhadap nilai-nilai perusahaan. Dengan cara ini, manajemen dapat memberikan alat dan pengetahuan kepada karyawan untuk membentuk perilaku disiplin. Selain itu, manajemen juga dapat memanfaatkan teknologi dan sistem informasi untuk memantau dan mengelola kedisiplinan karyawan. Sistem ini dapat memberikan transparansi terhadap kinerja karyawan, memudahkan manajemen dalam memberikan umpan balik secara real-time, dan mengidentifikasi pola perilaku yang perlu diperbaiki. Manajemen juga dapat mengadopsi pendekatan kolaboratif dalam membentuk kedisiplinan. Melibatkan karyawan dalam pembentukan kebijakan dan aturan organisasi dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap kedisiplinan. Dengan demikian, karyawan tidak hanya melihat aturan sebagai perintah dari atas, tetapi sebagai norma yang diakui dan diterima bersama.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, peran manajemen dalam membentuk kedisiplinan karyawan di Perusahaan X terlihat sangat signifikan. Dengan merumuskan kebijakan yang jelas, menjadi teladan disiplin, memberikan umpan balik konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memanfaatkan teknologi serta pendekatan kolaboratif, manajemen menciptakan fondasi yang kokoh untuk budaya kedisiplinan di seluruh organisasi. Melibatkan karyawan dalam proses pembentukan norma dan aturan juga menjadi langkah penting untuk meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan. Keseluruhan, strategi manajemen yang holistik ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya didasarkan pada aturan, tetapi juga pada nilai-nilai bersama, membawa dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Reynaldi. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.

- Aditya, Y., Gurawan, D., & Feby Mega, P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foresight Global Cabang Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 16(1), 16–31. <http://jurnal-inaba.hol.es>
- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8, 92–106.
- Ananda, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 093. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55134>
- Arisanti, W. Y., Sucipto, B., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dp3Ap2Kb Kota Cimahi Jawa Barat. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 191–199.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIP*, 7(1), 25–33.
- Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 96–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2353>
- Dwiyanti, S. W. E., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Disiplin Kerja pada PT. X Gresik. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 168–174. <https://doi.org/10.37034/infv5i1.238>
- Farida. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Proses Produksi Pt. Prima Karya Manunggal*.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- Hadiwinata, J. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Manajemen Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian X Rumah Sakit BN. *Praxis : Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat Dan Jejaring*, 5(1), 49–61. <https://doi.org/10.24167/praxis.v5i1.5057>
- Hasbiyadi, H., & Azis, A. A. (2021). Mengukur Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Management*, 4(1), 825. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.651>
- Hendry, Khatri, Anggawinata, N., Sari, D. P., & Goviana, E. N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 10(2), 58–69.
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.202>