

Realisasi Sikap Disiplin Kerja Karyawan pada PT XYZ

Athirah Delfi Arthamevia

Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: athirahdelfiarthamevia_1703521070@mhs.unj.ac.id

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW.14, Rawamangun, Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Abstract. *An ever-growing business organization is everyone's dream. Therefore, human resources are a vital element for a company. The purpose of this research is to determine the work discipline attitudes of employees at PT XYZ, which includes employee attendance discipline practice and disciplinary indicators applied to employees. This research uses a descriptive qualitative approach by identifying and analyzing the problems encountered. While the primary data for this research was obtained through observations, interviews, and documentation, secondary data was obtained through books, previous research, and articles related to the research. From the results of this research, it can be seen that the discipline of PT employees is relatively low, even though they can assure their responsibility to consumers; This is also considered good because employees show directly to consumers that they can be trusted to serve consumer mobility. Although it is still relatively low, it is expected from this research that company management always tries to create rules that will ensure that employees are more disciplined at work.*

Keywords: *Employee Discipline, Employee Performance, Mobility, Work Discipline.*

Abstrak. Organisasi bisnis yang terus berkembang merupakan dambaan setiap orang. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap disiplin kerja karyawan PT XYZ yang meliputi praktik disiplin kehadiran karyawan dan indikator kedisiplinan yang diterapkan pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang dihadapi. Sedangkan data primer pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian terdahulu, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Dari hasil penelitian terlihat bahwa kedisiplinan karyawan PT tergolong rendah, padahal mereka dapat menjamin tanggung jawabnya kepada konsumen; Hal ini juga dinilai baik karena karyawan menunjukkan langsung kepada konsumen bahwa mereka dapat dipercaya untuk melayani mobilitas konsumen. Walaupun masih tergolong rendah, namun diharapkan dari penelitian ini pihak manajemen perusahaan selalu berusaha membuat peraturan yang dapat menjamin karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Disiplin Pegawai, Kinerja Pegawai, Mobilitas.

LATAR BELAKANG

Pegawai merupakan faktor penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan atau lembaga secara efektif dan efisien, dan pegawai merupakan penggerak dan penentu berfungsinya organisasi (Prasetyo & Marlina, 2019). Mencapai produktivitas karyawan yang tinggi di tempat kerja bukanlah suatu hal yang mudah. Faktor yang sangat penting dalam mencapai efisiensi kerja yang tinggi adalah penerapan disiplin kerja oleh pegawai; karena hal ini merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan (Farisi & Lesmana, 2021). Disiplin pegawai yang baik mencerminkan fungsi kepemimpinan yang dijalankan dengan baik menurut Elvi et al. (2020).

Disiplin kerja disini maksudnya kedisiplinan waktu kerja dan kedisiplinan sesuai dengan peraturan kestabilan dalam perusahaan (G. Adler Clinton Rompas¹ et al., 2018). Perusahaan tidak boleh memiliki hubungan yang lemah dengan karyawannya (Hustia, 2020). Manajer yang lemah akan mengganggu fungsi perusahaan dan juga akan kehilangan rasa hormat dari karyawannya (Alhusaini et al., 2020). Tindakan disipliner yang diterapkan dengan buruk merugikan karyawan dan organisasi (Marpaung & Darmawan, 2022). Pertama-tama, diperlukan adanya disiplin dan penerapannya bila diperlukan atau menganalisisnya. Ini akan menstabilkan sikap disiplin alami dan mempercepat tujuan organisasi (Yantika et al., 2018).

Menurut Prabowo pada (2019), bahwa untuk mengatur pelaksanaan pengelolaan organisasi, perlu ditetapkan peraturan pemerintahan dan administrasi organisasi, yang merupakan mekanisme sistematis untuk menjamin terlaksananya fungsi-fungsi organisasi agar sumber daya manusia suatu organisasi dapat terpenuhi dengan lebih baik dan tepat. Hal ini diselenggarakan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut (Setyawati et al., 2018). Oleh karena itu perlu diselenggarakannya penelitian ini untuk mengindikasikan dan menganalisis realisasi disiplin kerja pada Karyawan PT XYZ.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Isvandiari dan Idris pada (2018) bahwa Secara umum pengertian disiplin yakni taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku (Afandi & Bahri, 2020). Sementara menurut Jufrizen dan Fadilla (2021) mengatakan, disiplin kerja merupakan ciri seorang pegawai yang secara sadar mengikuti peraturan dan ketentuan organisasi tertentu. Dalam suatu organisasi, peranan pegawai

memegang peranan yang sangat menentukan karena hidup dan matinya organisasi hanya bergantung pada pegawai tersebut menurut Ratnasari et al. pada (2020). Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan dan standar perusahaan yang berlaku(Nurjaya, 2021).

Menurut Alfian dan Afrial pada (2019), disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan; karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin efisien pula pegawai tersebut dalam menunaikan tanggung jawabnya. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati(Syahputra et al., 2020). Masalah disiplin anggota organisasi baik dia atasan atau bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi(Rizal & Radiman, 2019). Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari cara organisasi tersebut mengelola sumber dayanya sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kustanto et al. pada (2022).

“Disiplin didefinisikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional” (Saleh & Utomo, 2018) Faktor yang sangat penting dalam mencapai efisiensi kerja yang tinggi adalah penerapan disiplin kerja oleh pegawai; karena hal ini merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan menurut yang dipaparkan oleh Farisi dan Lesmana pada (2021). Menurut Siswadi dan Arif pada (2021) disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan dan standar perusahaan yang berlaku..

Fungsi disiplin kerja, menurut Hartatik dan Susanto pada (2019) mengemukakan bahwa fungsi disiplin sebagai penata kehidupan bersama, pembangun kepribadian, pelatih kepribadian dengan beberapa hukuman serta dapat menciptakan lingkungan kondusif. Seorang pemimpin yang bijaksana akan selalu menerapkan kedisiplinan dalam hidup dan bekerja sedemikian rupa sehingga berdampak positif terhadap kemajuan hidup dan pekerjaan dalam organisasi(Prayogi et al., 2019).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja, dan Motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin

kerja terhadap kinerja oleh karena itu motivasi kerja bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating untuk kompensasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Denzin & Lincoln, penelitian kualitatif ialah penelitian yang berdasarkan latar belakang alamiah dengan tujuan menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka (Fiantika et al., 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam mengenai individu, kelompok, maupun organisasi dan sebagainya dalam waktu tertentu yang memiliki tujuan untuk mendapatkan diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah objek dengan menghasilkan data yang selanjutnya akan dianalisis melalui prosedur perolehan data yaitu dari wawancara, observasi, dan arsip (Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., 2021).

Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan tersebut dipilih berdasarkan cara tertentu karena kemampuan atau kedudukannya dianggap dapat mendeskripsikan masalah yang akan dijadikan obyek penelitian (Sutanjar & Saryono, 2019). Selanjutnya yang menjadi informan kunci atau *key informan* dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan bahwa informan kunci tersebut merupakan salah satu pegawai bagian umum yang sudah cukup berpengalaman sehingga mengetahui secara detail tentang sikap disiplin kerja karyawan pada PT XYZ.

Mengenai teknik pengambilan sampling, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu seperti memilih orang yang dianggap paling mengetahui tentang objek atau situasi yang akan diteliti sehingga dapat memudahkan peneliti (Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., 2021). Berdasarkan dari teori tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya

pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti. Adapun peneliti mengambil sebanyak 4 (empat) sampel tersebut karena dalam desain penelitian studi kasus minimal terdapat satu sampel atau bisa lebih dari satu. Teori yang menjadi dasar atas pemilihan 4 (empat) sampel tersebut yaitu berupa tabel yang tertera dibawah ini:

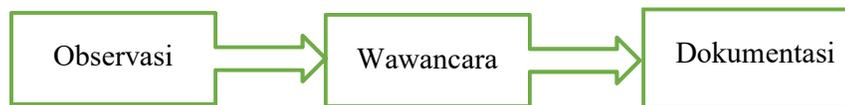
Tabel 1 Sumber Data dan Sampel Penelitian

Rules of thumb for Qualitative sample size

<i>Basic Study Type</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Ethnography</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Case Study</i>	<i>At least one, but can be more</i>
<i>Phenomenology</i>	<i>Six participants</i>
<i>Grounded Theory</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Focus Group</i>	<i>Seven to ten per group or more groups per each strata of interest</i>

Sumber : (Njie & Asimiran, 2014)

Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan melakukan dokumentasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti sketsa dibawah berikut ini:



Gambar 1 Sketsa Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana realisasi sikap disiplin kerja karyawan pada PT XYZ. PT XYZ merupakan Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang pelayanan mobilisasi konsumen yang terkemuka di Jakarta. Dengan menawarkan jasa pelayanan transportasi terbaik dan mampu bersaing dengan perusahaan jasa mobilisasi lainnya.

PT XYZ melayani lebih dari 8,5 juta konsumen setiap bulannya dengan 26,000 armada yang tersebar di sejumlah kota besar di Indonesia. Salah satunya di Kota Jakarta. PT XYZ memiliki 5 (lima) bidang kerja yaitu bagian Operasi, Mekanik Bengkel, HR, Admin dan Keamanan (*Security*). Partisipan wawancara dalam penelitian ini adalah karyawan dari Operasi dan HR.

Tabel 2 : Data Partisipan

N	Partisipan	Lama Bekerja	Jabatan
1	Partisipan A	8 Tahun	Staff Operasi
2	Partisipan B	8 Tahun	Staff Operasi
3	Partisipan C	6 Tahun	Staff Operasi
4	Partisipan D	8 Tahun	Supervisor HR

Sumber : oleh Peneliti (2023)

Absensi

Absensi merupakan suatu kegiatan pencatatan untuk mengetahui jumlah kehadiran seseorang atau sekelompok orang dalam suatu tempat/perusahaan. Berdasarkan kamus bahasa indonesia, absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai.

1. Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Untuk mengetahui lebih lanjut tingkat kehadiran karyawan pada PT. XYZ, peneliti menggunakan teknik wawancara secara mendalam bersama partisipan yang lebih mengetahui tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi sikap disiplin kerja karyawan, didapati bahwa pada bulan Juni– Juli mulai ada perbaikan pada kehadiran karyawan, karena pihak manajemen mulai memberlakukan pembekuan unit armada, karyawan tidak diperbolehkan tugas 2 hari untuk setiap ketidakhadiran karyawan. Hasil wawancara diatas juga diperkuat dari data tingkat kehadiran karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 : Rekapitulasi Absensi Maret - Juli 2023

No	Nama	Jumlah Absensi Karyawan					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	
1	AEP	2	1			4	
2	UR	5					
3	ME						
4	ALS						
5	K	2	2	2	2	2	
6	JA			2		7	
7	RH	1				1	
8	A			3			
9	FB						
10	IU					2	
11	R						
12	MM					2	
13	B						
14	SR						
15	S				4		
16	N						
17	SH						
18	H						
19	SL						
20	RZ						
21	AD						
22	AM						
23	MN						
24	AA						
25	ST						
26	JB						
27	D						
Ket :	Hadir FULL	Belum Bekerja/Resign					

Sumber : Arsip PT. XYZ diolah oleh Peneliti (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan selama Maret - Juli 2023 lebih baik jika dibandingkan dengan tingkat kehadiran pada periode waktu sebelum pemberlakuan aturan pembekuan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan pihak manajemen untuk mengurangi rendahnya tingkat kehadiran karyawan cukup berhasil.

Sikap dan Perilaku

Sikap dan perilaku merupakan perilaku karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menguntungkan ataupun merugikan suatu perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan sendiri terdiri dari kepatuhan karyawan dalam menerima pekerjaan, ketekunan karyawan saat menjalankan pekerjaan, serta semangat dan inisiatif yang ditunjukkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan masyarakat, maka setiap orang harus berusaha agar mempunyai kepatuhan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi sikap disiplin kerja karyawan, dapat diketahui bahwa tingkat kepatuhan karyawan PT. XYZ dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama hubungan antara atasan dan bawahan dan juga karakter setiap karyawan yang berbeda – beda.

2. Ketekunan

Ketekunan adalah usaha seseorang dalam mencapai tujuan di tengah tekanan dan kesulitan dalam bekerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa ketekunan karyawan PT. XYZ dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan cukup baik, karena para staff selalu mencapai target pekerjaan perusahaan dengan baik, adapun beberapa staff yang tidak dapat mencapai target karena masalah tertentu pada pengaturan lapangan di jalanan seperti menemui tilang dll. Dari hasil observasi disimpulkan bahwa ketekunan karyawan dalam pekerjaannya cukup baik. Hasil observasi juga diperkuat dari data perjalanan staff yang selesai dan yang tidak tercapai saat melayani konsumen pada tabel berikut:

Tabel 4 : Rekapitulasi Perjalanan April - Juli 2023

No	Nama	April		Mei		Juni		Juli	
		X	O	X	O	X	O	X	O
1	ALS		1	1	2		1		3
2	RH	1	8		5		2	1	7
3	S		41		48		39		
4	K	2	3		2		5		5
5	ALS		1		5	1	6		4
6	IU		6	1	3		4		1
Ket :	Tidak Jalan	Jalan							

Sumber : Arsip PT. XYZ diolah oleh Peneliti (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat ketekunan karyawan PT. XYZ cukup tinggi, dilihat dari jumlah perjalanan yang diselesaikan lebih banyak di bandingkan dengan perjalanan yang tidak bisa diselesaikan dari setiap staff operasi.

3. Semangat dan Inisiatif

Semangat dan inisiatif merupakan salah satu hal penting dalam sikap dan perilaku karyawan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki semangat dan inisiatif agar pekerjaan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu tanpa ada masalah yang ditimbulkan.

Berdasarkan observasi pada PT. XYZ, para karyawan mengatakan bahwa mereka punya semangat dan sangat berusaha atas inisiatif mereka dalam bekerja. Disimpulkan juga bahwa karyawan lebih semangat jika pada hari libur mereka dan menunggu-nunggu untuk kesempatan menembak yang telah diatur perusahaan. Para karyawan merasa dengan cara ini membuat mereka bebas mengatur kerja dan penghasilan mereka karena penghasilan ditentukan tergantung motivasi dan kinerja pribadi.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan. Karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mempunyai perasaan ikut memiliki

perusahaan atau organisasi, diprediksikan menumbuhkan rasa tanggung jawab secara moral terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi, yang mana rasa tanggung jawab diimplementasikan dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Hal tersebut jelas mencerminkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan, yang berimplikasi pada peningkatan efektifitas organisasi. Tanggung jawab sendiri terdiri dari tanggung karyawan jawab terhadap atasan, tanggung jawab karyawan terhadap bawahan, dan tanggung jawab karyawan terhadap konsumen.

1. Tanggung jawab pada Atasan

Seorang karyawan haruslah menunjukkan sikap hormat kepada atasannya, saat seorang atasan memberi suatu tugas kepada karyawan, maka karyawan tersebut wajib menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.

Dari hasil observasi dapat disimpulkan bahwa untuk beberapa kasus karyawan cukup bertanggungjawab terhadap tugas dari atasannya. Hanya saja jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan *jobdesk* karyawan, karyawan akan cenderung memperlihatkan sikap tidak bertanggung jawab terhadap apa yang ditugaskan oleh atasan kepada karyawan.

2. Tanggung jawab pada Bawahan

Seorang atasan harus bersifat mendidik dan mampu memberi pengarahan kepada bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan baik, karena kemajuan karyawan merupakan tanggung jawab atasannya.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pimpinan PT. XYZ masing kurang bertanggung jawab terhadap bawahannya, beberapa karyawan memilih untuk mengundurkan diri karena pihak pimpinan tidak bisa menjaga sikap kepada karyawan dan kerap tidak membimbing dan mengabaikan bawahan hingga tak kerasan dengan *jobdesk* sedangkan karyawan baru yang dipilih untuk menggantikan karyawan lama tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik pada bidang tersebut dan kerap perlu dibimbing pula.

3. Tanggung jawab pada Konsumen

Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus memperhatikan berbagai aspek khusus yang dijalankan untuk menarik konsumen, seperti membentuk citra sebagai pembentuk kualitas pada produk. Dengan memberikan pelayanan yang memuaskan dan hasil produk yang dijaga kualitasnya, maka akan memberikan dampak tersendiri bagi konsumen. Oleh sebab itu, akan lebih baik apabila pelayanan yang memuaskan dan hasil produk yang berkualitas dapat diberikan oleh perusahaan kepada konsumen.

Dari hasil observasi sikap disiplin kerja karyawan dapat dimengerti bahwa tanggung jawab karyawan PT. XYZ terhadap konsumen sangat baik, dilihat dari cara kerja karyawan yang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dengan cara memberi kabar, menjelaskan masalah serta memberi solusi yang terbaik ketika konsumen menggunakan layanan. Tanggung jawab karyawan terhadap konsumen sangat baik, sedangkan dari hasil penelitian sebelumnya terlihat bahwa karyawan tidak mendapat perlakuan yang baik dari pimpinan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis disiplin kerja karyawan pada PT. XYZ, dapat ditarik kesimpulan bahwa rendahnya tingkat kehadiran karyawan dan rendahnya ketepatan waktu kerja karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dengan penghasilan yang didapat saat operasi. Didapati juga implikasi bahwa PT XYZ sudah melakukan sikap disiplin kerja karyawan secara baik dari aspek kehadiran, sikap dan perilaku serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pengaturan untuk memotivasi semangat serta inisiatif karyawan telah dibuat. Kebijakan sanksi baru pun telah dibuat guna meningkatkan kehadiran karyawan dan telah efektif selama 2 bulan terakhir. Sedangkan tanggung jawab karyawan pada konsumen cukup baik, dilihat dari beberapa konsumen yang merasa senang dengan pelayanan yang diberikan para karyawan, hal tersebut disebabkan oleh hubungan dan komunikasi yang baik antara konsumen dan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/693/617>
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. S. Dr. Patta Rapanna, SE. (ed.)). Syakir Media Press. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=JtKREAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=related:h4VKn1vJpaIJ:scholar.google.com/&ots=vCLAv-43R4&sig=4MmplphCoGSWHf9GuWMwT3DfRM>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa*, 1, 336–351. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- G. Adler Clinton Rompas¹, Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). PENGARUH GAYA KEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978 – 1987. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929
- Jufrizen. (2018). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Kustanto, H., Muazza, & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 6(1), 21–32. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/3960>
- Njie, B., & Asimiran, S. (2014). Case Study as a Choice in Qualitative Methodology. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 4(3), 35–40. www.iosrjournals.org
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <http://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <http://repository.ubharajaya.ac.id/51111/1/Jurnal-Unswagati.pdf>

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA*. <https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/92>
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- 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. *Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <http://repository.ubharajaya.ac.id/12503/1/235155663> Artikel stres kerja.pdf
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SiNTESa*, 1, 366–379. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/329>
- Susanto, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA. *AGORA*, 7(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760>