

## **Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang**

**Anita Widia Putri<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Informan penelitian berjumlah lima orang yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Keabsahan data penelitian diuji melalui Teknik triangulasi sumber data guna memastikan validitas informasi yang diperoleh. Analisis disiplin kerja difokuskan pada beberapa indikator, meliputi kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja, produktivitas, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai telah terlaksana dengan cukup baik, yang didukung oleh penerapan sistem absensi online berbasis aplikasi SIAP. Namun, masih ditemukan kendala, terutama pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih optimal, penegakan aturan yang tegas dan berkelanjutan, serta strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah agar disiplin kerja pegawai dapat diterapkan secara konsisten.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Instansi Pemerintah*

### **Abstract**

*This study aims to examine employee work discipline at the Karawang Manpower and Transmigration Office. This study employed a qualitative descriptive method, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. Five informants were selected purposively. Data validity was tested using data source triangulation to ensure the validity of the research data. The analysis of work discipline focused on several indicators: attendance and punctuality, compliance with work regulations and procedures, productivity, work quality, and employee behavior and attitudes. The results indicate that employee work discipline is generally quite good, supported by the implementation of an online attendance system based on the SIAP application. However, challenges remain, particularly in the areas of attendance and punctuality. Therefore, more optimal supervision, consistent enforcement of regulations, and a more targeted human resource development strategy are needed to ensure sustainable employee work discipline*

**Keywords:** *Work Discipline, Employees, Human Resource Management; Government Agencies*

Copyright (c) 2026 Anita Widia Putri

---

✉ Corresponding author : Anita Widia Putri

Email Address : mn23.anitaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id JL. HS. Ronggowaluyo, Puseur Jaya, Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang )

## PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Tanpa sumber daya manusia berkualitas tinggi dan struktur manajemen yang efisien, bahkan dengan cukup uang dan teknologi, kinerja tidak akan maksimal (City et al., 2025).

Tingkat akuntabilitas, sikap, dan perilaku karyawan saat bekerja tercermin dalam tingkat disiplin kerja mereka, yang merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pekerja yang disiplin lebih cenderung melakukan tugas mereka dengan baik dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan mereka (Hirmansah, 2022).

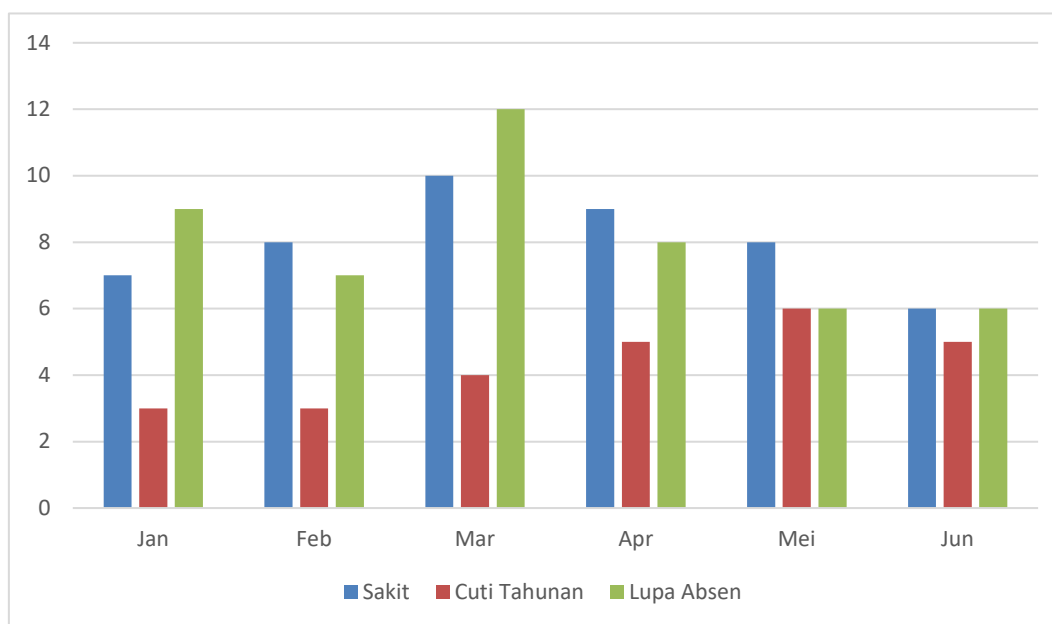
Sebagai lembaga daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab untuk mendukung kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan tenaga kerja dan transmigrasi dalam lingkup yurisdiksi yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Operasi pelayanan publik yang efisien bergantung pada pembentukan disiplin kerja dalam konteks ini (Peraturan Bupati No. 112 Tahun 2016).

Disiplin kerja berperan penting baik bagi pegawai maupun organisasi. Apabila pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik, hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih efektif. Pegawai yang memiliki disiplin kerja umumnya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, menaati peraturan yang berlaku, serta menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin optimal pula hasil pekerjaan yang dicapai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. (Puspita et al., 2022)

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang (Disnakertrans). Tingkat disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah, hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa karyawan sering terlambat dan tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Hal ini menghambat instansi dan menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja.

Hasil dari observasi tersebut disajikan dalam bentuk grafik 1 berikut.

### **Grafik 1 Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang 2025**



Grafik 1.  
Daftar

### Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang 2025

Berdasarkan grafik 1 mengenai daftar kehadiran pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang (Disnakertrans) ditemukan permasalahan disiplin kerja berupa fluktuasi tingkat ketidakhadiran pegawai setiap bulan. Bulan Maret tercatat sebagai bulan dengan angka ketidakhadiran tertinggi, yaitu 26 pegawai tidak hadir karena sakit, cuti tahunan, maupun kelalaian absen, diikuti bulan April dengan 22 pegawai. Situasi ini menandakan disiplin kehadiran belum konsisten sepanjang tahun, khususnya banyaknya insiden lupa absen dan lonjakan ketidakhadiran di waktu tertentu. Permasalahan ini dapat berdampak pada efisiensi kerja dan pelayanan publik, sehingga diperlukan tinjauan terhadap sistem absensi, peningkatan pemantauan pegawai, serta komunikasi kebijakan yang lebih maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sebayang & Wahyono, 2025) Pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) Pada PT LKM Demak Sejahtera menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H.B Rismayadi (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) suatu pendekatan strategis untuk mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi, MSDM mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, penghargaan, kompensasi serta pemeliharaan sumber daya manusia dimiliki oleh organisasi. Sementara itu, menurut Michael Armstrong (2025), manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) suatu pendekatan strategis dalam proses perekrutan, pengembangan, pengelolaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja serta daya saing organisasi. Disisi lain menurut Wike Pertiwi (2023), Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor

penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. SDM berfungsi penting dalam memajukan kinerja para karyawan, yang selanjutnya memberikan dampak langsung terhadap kesuksesan dan masa depan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disintesis bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola serta mengembangkan karyawan melalui proses perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemberian penghargaan dan kompensasi, serta pemeliharaan sumber daya manusia agar sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Tono Wartono (2025) Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) membahas bagaimana individu dan kelompok bertindak, berinteraksi, serta berperilaku dalam organisasi. Studi ini berfokus pada pemahaman terhadap perilaku manusia dalam lingkungan kerja. Sementara itu, menurut Timothy A. Judge (2024), menjelaskan bahwa bidang kajian yang mempelajari individu dan kelompok, yang ada di dalam suatu organisasi. Kajian ini bertujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan tingkat efektivitas dalam organisasi. Disisi lain, menurut Cahyono (2025) Perilaku organisasi yang mempelajari interaksi antara individu dan kelompok di dalam suatu organisasi. Memahami perilaku organisasi penting untuk meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia. Pengetahuan ini membantu manajer dan pemimpin memahami tim dan organisasi.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disintesis perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang mempelajari bagaimana cara individu dan kelompok bertindak, berinteraksi, dan berperilaku dalam lingkungan kerja.

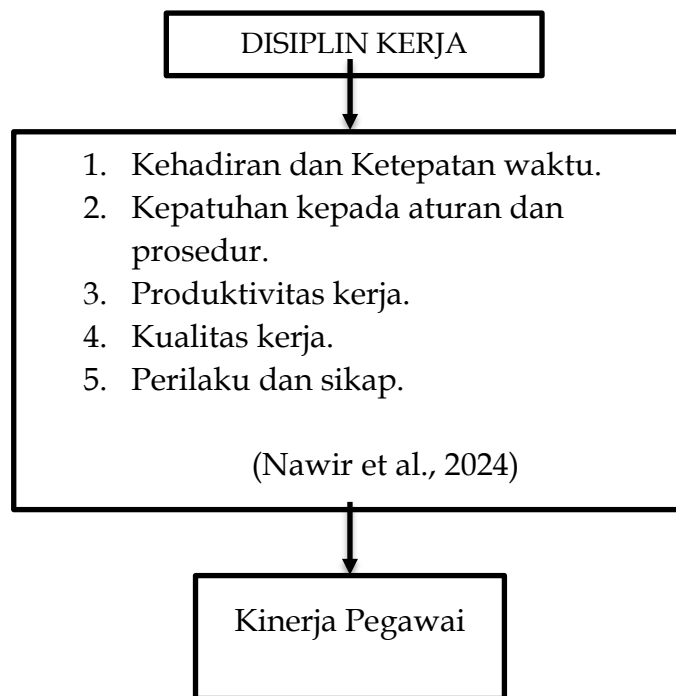
### **Disiplin Kerja**

Menurut Putri et al., (2022) Disiplin kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan aktivitas manajemen yang berkaitan dengan penetapan standar kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sementara itu, menurut Pertiwi & Savitri (2021). Disiplin kerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara teratur, konsisten, dan berkelanjutan, serta mematuhi peraturan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Disisi lain, menurut Suryadi (2020), disiplin karyawan adalah suatu bentuk pembinaan dengan upaya untuk meningkatkan serta menciptakan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga setiap karyawan bersedia bekerja sama dengan rekan kerja dan mampu meningkatkan tingkat pencapaian kerja.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disintesis Disiplin kerja pada dasarnya dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan serta kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

“Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi : Kehadiran dan ketepatan waktu, Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, Produktivitas kerja, Kualitas kerja, Perilaku dan sikap. (Nawir et al., 2024)

## KERANGKA PEMIKIRAN



### Bagan 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah oleh peneliti

## PROPOSISI

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, proposisi penelitian ini yaitu Disiplin kerja yang diterapkan pada suatu instansi yang meliputi Kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan kepada aturan dan prosedur, produktivitas kerja, kualitas kerja, perilaku dan sikap. Jika dilakukan secara baik dan terus menerus akan memiliki dampak baik untuk meningkatkan kinerja yang baik.

## METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui kegiatan observasi serta wawancara dengan informan yang relevan. Data sekunder diperoleh dari pihak lain dalam bentuk catatan, buku, jurnal, arsip, dokumen resmi, serta laporan yang tersimpan dalam arsip instansi. Kedua jenis data ini digunakan untuk memberikan gambaran yang lengkap dan mendukung analisis disiplin kerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan melalui **observasi**, **wawancara**, dan **dokumentasi**. Peneliti melaksanakan observasi langsung ditempat kerja untuk mengamati secara langsung perilaku disiplin pegawai, seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi langsung dari informan mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait disiplin kerja. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti absensi, laporan kehadiran, dan penilaian kinerja pegawai, kombinasi ketiga teknik tersebut membantu peneliti memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai disiplin kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang, dengan jumlah sebanyak 62 pegawai.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan (*purposive sampling*) yaitu metode teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Informan dipilih berdasarkan kriteria seperti keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja, pengalaman dalam organisasi, serta wawasan mengenai permasalahan kedisiplinan pegawai. Dengan *purposive sampling*, data yang dihasilkan diharapkan akan lebih relevan, akurat, serta mampu menggambarkan fenomena secara menyeluruh sesuai kebutuhan penelitian kualitatif.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari lima informan, terdiri dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang, Kasubag Kepegawaian, dan 3 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

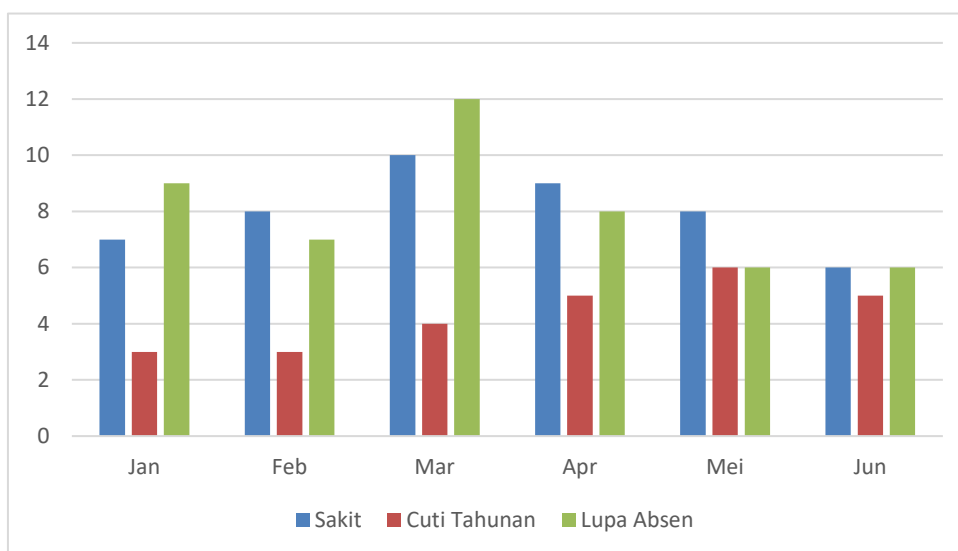
**Triangulasi sumber data digunakan untuk meningkatkan keabsahan dan keandalan data penelitian.** Triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa sumber, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tujuannya adalah memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten, akurat, dan benar-benar menggambarkan kondisi di lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang, tingkat disiplin kerja pegawai masih belum berjalan secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, lupa melakukan absensi, serta belum sepenuhnya mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Hasil dari observasi tersebut disajikan dalam bentuk grafik 1 berikut.



**Grafik 1 Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang 2025**

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa masih terdapat permasalahan disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang, khususnya dalam

aspek kehadiran. Data menunjukkan adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pegawai setiap bulan, dengan angka tertinggi terjadi pada bulan Maret sebanyak 26 pegawai tidak hadir, diikuti bulan April sebanyak 22 pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kehadiran pegawai belum konsisten dan masih memerlukan perhatian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kehadiran pegawai masih tergolong rendah dan perlu ditingkatkan guna mendukung efisiensi kerja serta kualitas pelayanan publik.

### **Hasil Wawancara**

Wawancara dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Berikut hasil wawancara mengenai disiplin kerja."

#### **1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu**

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kehadiran dan ketepatan waktu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Para informan menyatakan bahwa pegawai diwajibkan hadir sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, yakni mulai bekerja pukul 07.45 dan selesai pada pukul 15.45. Penerapan sistem absensi online berbasis aplikasi SIAP dinilai efektif dalam memantau kehadiran pegawai. Namun demikian, masih ditemukan pegawai yang datang terlambat atau lupa melakukan absensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun aturan dan sistem pengawasan telah diterapkan, konsistensi kepatuhan pegawai terhadap kehadiran dan ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan agar disiplin kerja dapat berjalan secara optimal.

#### **2. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur**

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya telah memahami dan berupaya mematuhi aturan serta standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di instansi. SOP telah ditetapkan secara tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan. Informan menyatakan bahwa kepatuhan terhadap SOP merupakan kewajiban yang harus dijalankan, karena pelanggaran terhadap aturan kerja akan berakibat pada pemberian sanksi, baik berupa teguran lisan, teguran tertulis, hingga surat peringatan. Dengan adanya aturan yang jelas dan konsekuensi yang tegas, pegawai terdorong untuk bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.

#### **3. Kesulitan dalam Mengikuti Aturan Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara, para informan menyatakan tidak menemui kesulitan dalam menjalankan aturan kerja yang berlaku, karena sistem dan prosedur telah disusun secara jelas dan mudah dipahami. Namun demikian, terdapat kendala yang bersifat situasional, seperti kesulitan dalam mengkoordinasikan pekerjaan dengan staff atau bawahan yang memiliki tingkat pemahaman berbeda. Selain itu, kendala teknis seperti gangguan sistem atau keterbatasan akses internet juga terkadang menjadi hambatan. Untuk mengatasi hal tersebut, pimpinan dan pegawai melakukan briefing, koordinasi, serta penjelasan ulang SOP agar pekerjaan dapat berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### **4. Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa disiplin kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas pegawai. Pegawai yang disiplin dalam kehadiran, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas cenderung

mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir, kurangnya koordinasi, dan lemahnya komitmen kerja, dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan hasil kerja menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga kelancaran proses kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan instansi.

#### 5. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, kualitas kerja pegawai dijaga melalui berbagai upaya, seperti melakukan pengecekan ulang (*crosscheck*) terhadap hasil pekerjaan, melakukan review sebelum laporan disampaikan kepada pimpinan, serta memastikan data yang disusun selalu diperbarui. Pegawai juga menekankan pentingnya koordinasi dan konsultasi dengan atasan maupun rekan kerja agar hasil pekerjaan sesuai dengan arahan dan kebutuhan instansi. Upaya tersebut dilakukan untuk meminimalkan kesalahan dan memastikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan memiliki tingkat ketelitian, keakuratan, serta dapat dipertanggungjawabkan.

#### 6. Perilaku dan Sikap

Berdasarkan hasil wawancara, perilaku dan sikap kerja menjadi bagian penting dalam penerapan disiplin kerja pegawai. Para informan menyatakan bahwa sikap disiplin tercermin dari perilaku pegawai yang datang tepat waktu, tidak meninggalkan kantor tanpa izin, menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, serta mematuhi peraturan instansi. Pimpinan juga berperan dalam menegakkan disiplin melalui pemberian teguran kepada pegawai yang melanggar aturan, baik secara lisan maupun tertulis. Sikap tegas pimpinan tersebut diharapkan dapat membentuk kebiasaan kerja yang disiplin serta meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu telah didukung oleh aturan jam kerja yang jelas serta penerapan sistem absensi online berbasis aplikasi SIAP. Meskipun sistem tersebut efektif dalam memantau kehadiran pegawai, masih ditemukan ketidakkonsistenan kepatuhan berupa keterlambatan dan kelalaian absensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan dan komitmen individu pegawai perlu ditingkatkan agar disiplin kehadiran dapat berjalan lebih optimal dan mendukung efektivitas kinerja instansi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat dari masih ditemukannya permasalahan pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu, seperti keterlambatan dan kelalaian dalam melakukan absensi, meskipun telah didukung oleh aturan jam kerja yang jelas serta penerapan sistem absensi online berbasis aplikasi SIAP. Pada indikator kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta sikap dan perilaku, pegawai pada umumnya telah memahami dan berupaya menerapkan disiplin kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian, konsistensi penerapan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar seluruh indikator disiplin kerja dapat berjalan secara seimbang dan mendukung peningkatan kinerja pegawai serta efektivitas pelayanan publik.

## IMPLIKASI

Penelitian ini memiliki implikasi bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang perlu memperkuat konsistensi penerapan disiplin kerja pegawai, khususnya pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu, melalui pengawasan yang lebih efektif dan penegakan aturan yang tegas serta berkelanjutan. Penerapan sistem absensi online berbasis aplikasi SIAP menunjukkan bahwa sarana pendukung kedisiplinan telah tersedia dan cukup efektif dalam mendukung pemantauan kehadiran pegawai. Selain itu, dibutuhkan upaya atau strategi untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah agar disiplin kerja dapat diterapkan secara konsisten. Rekomendasi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja pegawai dengan cakupan dan metode penelitian yang lebih luas guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

## Referensi :

- Ananda, M. W., Setianingsih, R., & Hardilawati, W. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 153-167.
- FS, D. M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Analysis of Employee Work Discipline at PT. Berdikari Cita Sejahtera. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(1), 425-431.
- Hariri, C. D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Analisis Iklim Komunikasi untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2), 72-86.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333-1348.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 01.
- Mirdhatillah, M., Sebayang, S. A., & Wahyono, T. (2025). Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1153-1164.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301-320.
- Nikotiyanto Dwi Cahyono, M. M. (2025). *Perilaku Organisasi: Strategi Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

- Pasalbessy, S. P. V. (2025). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), 1786-1789.
- Priadinata, S., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk Karawang. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, 4(2), 16-125.
- Priatna, H. D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan Akuntansi*, 7(2), 215-223.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116-124.
- Raifilisa, R., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 15(2), 116-129.
- Rismayadi, H. B., Mumun Maemunah, S. E., & Wike Pertiwi, S. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek Modern*. PT. Good Book Publisher.
- Sariwulan, T., & Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka.
- Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Diva Pustaka.
- Wartono, T. (2025). *Buku Ajar Perilaku Organisasi, Teori Dan Praktik Dalam Konteks Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.