

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang

Moch Agung Kurniawan^{1*}, Yoga Aldi Kurniawan², Niki Puspita Sari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat Malang
*kaagung74@gmail.com¹, yogaaldikurniawan@gmail.com², nikipuspitasari@gmail.com³

Jl. Raya Mojosari No.2, Dawuhan, Jatrejoyoso, Kec. Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65163

Korespondensi penulis: kaagung74@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the factors that influence the work discipline of employees of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Malang Regency during operational hours. Work discipline, which includes compliance with regulations, effective use of time, responsibility, and absence rate, is a key element in improving organizational performance and efficiency. A qualitative approach was used with data collection techniques through observation, interviews, and document studies. The results of the study showed that the majority of employees comply with the regulations, but there were several cases of non-compliance and ineffective use of time. In addition, employee responsibility is generally high, although there are still obstacles in completing tasks on time. A good absence rate is an indicator of discipline, but some employees show a high level of absenteeism. The implications of this study include strategic recommendations such as strengthening work rules, time management training, and the use of digital absence technology to improve employee discipline. These findings are expected to help improve overall organizational performance.*

Keywords: *Work discipline, DPRD employees, compliance, use of time, responsibility, absence rate, organizational efficiency*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Malang selama jam operasional. Disiplin kerja, yang meliputi kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu efektif, tanggung jawab, dan tingkat absensi, merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Pendekatan kualitatif digunakan dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mematuhi peraturan, tetapi terdapat beberapa kasus ketidakpatuhan dan ketidakefektifan penggunaan waktu. Selain itu, tanggung jawab pegawai umumnya tinggi, meski masih ada hambatan dalam penyelesaian tugas tepat waktu. Tingkat absensi yang baik menjadi indikator kedisiplinan, namun beberapa pegawai menunjukkan tingkat kemangkiran yang tinggi. Implikasi dari penelitian ini mencakup rekomendasi strategis seperti penguatan aturan kerja, pelatihan manajemen waktu, dan penggunaan teknologi absensi digital untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Temuan ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Disiplin kerja, pegawai DPRD, kepatuhan, penggunaan waktu, tanggung jawab, tingkat absensi, efisiensi organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Disiplin mencerminkan tingkat kesadaran dan kesiediaan individu untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengarahkan dan membentuk perilaku pegawai agar selaras dengan harapan dan ketentuan organisasi. Disiplin yang tinggi diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang tertib, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap

pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Dalam konteks lembaga pemerintahan, seperti Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Malang, urgensi penerapan disiplin kerja menjadi semakin penting mengingat peran vital institusi tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal, perhatian khusus perlu diberikan kepada faktor sumber daya manusia, mengingat peran aktif pegawai dalam seluruh proses dan kegiatan operasional organisasi (Silitonga & Faddila, 2023).

(Ibrahim et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Peningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi atau corporate. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja kepada karyawan. Meskipun diakui pentingnya kedisiplinan kerja, namun ada beberapa faktor yang bisa memengaruhinya, baik secara positif maupun negatif.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi sangat berperan dalam membentuk disiplin kerja karyawan (Siagian, 2010; Sutrisno, 2011). Dengan disiplin yang baik, pegawai cenderung lebih taat waktu, bertanggung jawab, serta mampu bekerja sama dalam tim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pelayanan publik dan pencapaian target institusi. Adanya tindakan disiplin dari setiap pegawai pada instansi pemerintah dapat menjadi kekuatan positif bagi organisasi pemerintah manakala tindakan itu dilakukan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya (bate'e, 2020).

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai DPRD Kabupaten Malang selama jam operasional termasuk motivasi kerja, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, penghargaan, dan peluang pengembangan diri. Menurut Hustia (2020) faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih disiplin dalam bekerja. Dua contoh pimpinan: Pemimpin yang disiplin akan memberi contoh kepada pegawainya, dan contoh ini dapat meningkatkan disiplin pegawai. Ketiga, sistem kerja yang baik dan teratur, yang mencakup aturan dan prosedur yang jelas serta pengawasan yang efektif, dapat meningkatkan disiplin pegawai. Keempat, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan disiplin pegawai. Tempat kerja yang kondusif adalah tempat kerja di mana orang merasa aman, nyaman, dan tidak terganggu.

Berdasarkan uraian diatas adapun tujuan Penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja pegawai DPRD Kabupaten Malang pada jam operasional berlangsung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan internal untuk peningkatan disiplin kerja serta menambah khazanah literatur mengenai manajemen sumber daya manusia sektor publik di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Sudarnaya & Diani (2024) "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi." Sementara itu, Menurut Amelia Agustina et al. (2023) menuturkan bahwa disiplin ialah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang untuk menerima dan mematuhi berbagai aturan yang ditetapkan di sekitarnya.

Menurut Ariani & Widodo (2020) kedisiplinan adalah faktor penting untuk keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sebuah perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat output yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai hasil terbaik

Menurut pendapat Yulandri & Onsardi (2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berinteraksi dengan karyawan supaya mereka mau untuk mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian mereka untuk menaati semua peraturan peraturan dan norma sosial yang sudah di tetapkan perusahaan. disiplin kerja sangatlah penting untuk keberhasilan organisasi, pemerintah, organisasi, atau instansi swasta (Ichsan et al. 2020),

Menurut Ariani & Widodo (2020) kedisiplinan adalah faktor penting untuk keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sebuah perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat output yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai hasil terbaik. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Ichsan et al (2020) menyakaan bahwa disiplin kerja sangatlah penting untuk keberhasilan organisasi, pemerintah, organisasi, atau instansi swasta.

Menurut Indriani et al. (2023) bahwa disiplin kerja adalah menciptakan cara bagi karyawan untuk belajar dan memperbaiki pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka sehingga mereka dengan sukarela berkolaborasi dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Melakukan

disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibun didalam penelitian Hustia (2020), menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan dimana karyawan harus mematuhi semua peraturan perusahaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar mereka merasa nyaman dan nyaman saat bekerja.
2. Menggunakan waktu secara efektif berarti bahwa karyawan diharapkan dapat memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan mereka.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu jika seseorang melakukan sesuatu di luar jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, itu menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi keempat merupakan salah satu metrik yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai, meningkat ketika tingkat absensi meningkat.

Mematuhi aturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, dan tanggung jawab pekerjaan adalah indikator penelitian berdasarkan fenomena. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai kinerja tinggi. Disiplin pegawai yang kurang baik menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menganalisis disiplin kerja pegawai DPRD Kabupaten Malang, dengan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumen. Observasi dilakukan untuk mencatat kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan ketaatan terhadap prosedur operasional. Wawancara digunakan untuk menggali persepsi pegawai mengenai disiplin kerja. Menurut Saleh (2023) wawancara adalah adanya pertemuan dua orang atau lebih guna mendapatkan informasi serta ide melalui konsep tanya jawab. Dalam penelitian ini, Ibu Puji Rahayu, S.S., yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Kerumah Tanggaan, dipilih sebagai narasumber untuk memperoleh informasi mengenai disiplin kerja yang diterapkan di kantor DPRD Kabupaten Malang.

Data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif dan kualitatif menggunakan kerangka analisis data dari Miles dan Huberman (1994), yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data: Proses ini melibatkan pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumen. Data yang tidak relevan akan dihilangkan, sehingga hanya informasi penting yang berkaitan dengan disiplin kerja yang dipertahankan.
2. Penyajian Data: Hasil reduksi data kemudian disusun dalam bentuk yang terorganisasi, seperti tabel, narasi, atau grafik, sehingga pola dan hubungan antar data lebih mudah diidentifikasi dan dianalisis.
3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi: Pada tahap akhir, peneliti akan membuat interpretasi atas data yang telah dianalisis untuk memahami pola-pola disiplin kerja di DPRD Kabupaten Malang. Proses verifikasi dilakukan secara terus-menerus selama penelitian untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil bersifat valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Metode analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kondisi disiplin kerja di DPRD Kabupaten Malang serta menyediakan dasar bagi pengembangan strategi perbaikan yang tepat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Hasil penelitian menunjukkan gambaran yang kompleks terkait dengan disiplin kerja pegawai DPRD Kabupaten Malang, berdasarkan empat indikator utama. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumen, diperoleh empat indikator utama yang mencerminkan disiplin kerja pegawai DPRD Kabupaten Malang: (1) kepatuhan terhadap peraturan, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) tanggung jawab dalam pekerjaan, dan (4) tingkat absensi.

Pada indikator kepatuhan terhadap peraturan observasi mengungkap adanya beberapa kasus ketidakpatuhan yang menunjukkan perlunya penguatan manajemen peraturan internal untuk memastikan kenyamanan dan kelancaran kerja, ditemukan bahwa meskipun sebagian besar pegawai mematuhi ketentuan yang berlaku Masih ditemukan adanya beberapa pegawai DPRD pada jam oprasional yang bermain tenis meja. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Vallennia, Atikah, dan Azijah (2021) juga menyatakan bahwa kepatuhan

terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang disiplin dalam mematuhi aturan akan memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten.

Indikator **penggunaan waktu secara efektif** juga menunjukkan hasil yang bervariasi, pada observasi yang kami lakukan terdapat juga pegawai yang kurang efisien dalam menggunakan waktu, seperti bermain game saat kerja, sengaja Kembali ke kantor terlambat saat selesai istirahat hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kesadaran dan pelatihan manajemen waktu. Hasil tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2022) dalam penelitiannya di instansi pemerintahan menemukan bahwa efektivitas penggunaan waktu kerja berkorelasi dengan peningkatan produktivitas pegawai, mengindikasikan perlunya pengawasan lebih ketat untuk memanfaatkan waktu secara optimal. Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan (2024) menemukan bahwa kemampuan manajerial dalam mengelola waktu sangat berhubungan dengan kedisiplinan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan

Ketiga, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah salah satu indikator penting dalam disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan tercermin dari bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan berusaha mencapai hasil terbaik. Observasi yang kami dapatkan pada pegawai DPRD Kabupaten Malang sangat Menjunjung tinggi sikap tanggung jawab dimana terdapat Temuan banyak pegawai tidak pulang tepat waktu demi menuntaskan tanggung jawabnya terkait tugas yang memang harus di selesaikan hari itu juga, temuan ini sejalan dengan penelitian Ningrum dan Sudiro (2024), yang mana mereka mengungkapkan bahwa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang optimal dan tepat waktu.

Keempat, tingkat absensi digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur disiplin kerja. Indikator tersebut juga dinyatakan oleh Siagian (2007) menyatakan bahwa absensi atau kehadiran tepat waktu adalah indikator utama dalam menilai kedisiplinan seorang karyawan. Karyawan yang sering absen atau terlambat menunjukkan kurangnya disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran yang tinggi atau rendahnya tingkat kemangkiran di antara pegawai menjadi indikator dari disiplin kerja yang baik. Data absensi menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai memiliki

catatan kehadiran yang baik, masih ada sejumlah pegawai dengan tingkat kemangkiran yang cukup tinggi, mengindikasikan perlunya perbaikan dalam manajemen kehadiran. Perlu penelitian lebih lanjut terhadap absensi pada pegawai DPRD Kabupaten Malang yang mana mereka terlambat memang ada tugas di luar atau ada kendala lain sehingga mereka terlambat. Hasil temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayamin & Usuluddin, (2023) menyatakan bahwa Absensi merupakan indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karena secara langsung mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kehadiran yang teratur menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran dan komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Analisis wawancara menyoroti adanya variasi persepsi di antara pegawai terkait dengan pentingnya disiplin kerja. Beberapa pegawai menempatkan disiplin kerja sebagai prioritas utama dalam menjalankan tugas mereka, sementara yang lain mungkin kurang memperhatikannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti budaya organisasi, tingkat supervisi, dan ketersediaan sumber daya, juga menjadi perhatian penting dalam penelitian ini.

Secara kualitatif, terdapat beberapa temuan yang signifikan. Budaya organisasi yang mendukung kerja keras dan ketelitian terbukti memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja, sementara kurangnya supervisi yang efektif dan kurangnya insentif yang jelas dapat mengakibatkan penurunan ketaatan terhadap prosedur kerja.

Rekomendasi strategis yang muncul dari penelitian ini sangatlah beragam. Pertama, diperlukan penyusunan pedoman yang lebih jelas dan spesifik terkait dengan disiplin kerja, termasuk aturan yang berkaitan dengan kehadiran, keterlambatan, dan pencatatan jam kerja. Selain itu, pelatihan yang terfokus pada kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dan keterampilan manajemen waktu dapat membantu meningkatkan pemahaman dan perilaku pegawai terkait dengan disiplin kerja.

Selain itu, perlu diperkuat sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur kerja dan untuk mengidentifikasi dan menangani pelanggaran disiplin dengan tepat waktu. Hal ini dapat mencakup peningkatan penggunaan teknologi untuk memantau kehadiran pegawai secara real-time dan memberikan insentif yang jelas dan terukur bagi pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Jadi keseluruhan penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang kondisi disiplin kerja di DPRD Kabupaten Malang dan menyoroti beragam faktor yang memengaruhinya. Dengan mengimplementasikan rekomendasi strategis yang sesuai, diharapkan dapat terjadi peningkatan signifikan dalam efisiensi dan kinerja keseluruhan pegawai DPRD Kabupaten Malang

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kondisi disiplin kerja di DPRD Kabupaten Malang memiliki kompleksitas yang cukup signifikan. Meskipun mayoritas pegawai menunjukkan ketaatan terhadap jadwal kerja, namun terdapat beberapa kasus kehadiran yang tidak tercatat dengan akurat, menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam manajemen kehadiran dan pencatatan jam kerja. Variasi persepsi di antara pegawai mengenai pentingnya disiplin kerja juga menjadi sorotan, dengan beberapa menempatkan disiplin kerja sebagai prioritas utama sementara yang lain mungkin kurang memperhatikannya. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, tingkat supervisi, dan ketersediaan sumber daya memengaruhi disiplin kerja. Temuan signifikan meliputi dampak positif budaya organisasi yang mendukung kerja keras dan ketelitian terhadap disiplin kerja, sementara kurangnya supervisi yang efektif dan insentif yang tidak jelas dapat menurunkan ketaatan terhadap prosedur kerja. Rekomendasi strategis termasuk penyusunan pedoman yang lebih jelas terkait dengan disiplin kerja, pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dan keterampilan manajemen waktu, serta penguatan sistem pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur kerja dan mengidentifikasi serta menangani pelanggaran disiplin. Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, diharapkan dapat terjadi peningkatan efisiensi dan kinerja keseluruhan pegawai DPRD Kabupaten Malang.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 1(1).
- Bate'e, M. M. (2020). Peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- 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. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ibrahim, Fatkhurahman, & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan disiplin kerja sebagai intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) I Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh absensi sidik jari (finger print) terhadap disiplin kerja pegawai. *Remik*, 7(1), 602–609. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091>
- Nasir. (2022). Meraih kinerja pegawai melalui disiplin jam kerja. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.5>
- Ningrum, A. L., & Sudiro, D. (2024). Pengaruh tanggung jawab terhadap tugas terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 34–42.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Saleh. (2023). Program Studi Hukum Keluarga Islam Program Pascasarjana. [Catatan tidak lengkap — mohon lengkapi untuk pemformatan optimal].
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Siswanto, & Bambang. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 7(1).
- Sudarnaya, I. K., & Diani, L. S. M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 2.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Vallennia, L., Atikah, F., & Azijah, T. (2021). Analisis kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, 10(4), 111–121.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>