

Peningkatan Kedisiplinan Pekerja pada PT Batam Lintas Valasindo

Antony Sentoso¹, Cindy Chou²

^{1,2} Universitas Internasional Batam, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Cindy Chou

E-mail: 2141173.cindy@uib.edu

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang memengaruhi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Salah satu aspek kualitas SDM yang berperan signifikan adalah kedisiplinan kerja. Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengatasi permasalahan tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti keterlambatan dan pelanggaran aturan kerja. Penelitian menggunakan metode observasi dan dokumentasi untuk mengumpulkan data tentang perilaku pekerja, termasuk pola kehadiran dan catatan keterlambatan. Hasil implementasi menunjukkan adanya peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja dan penurunan signifikan dalam kasus keterlambatan serta ketidakhadiran tanpa izin. Data absensi sebelum dan sesudah pelaksanaan program mengindikasikan dampak positif dari program ini. Selain itu, survei kepuasan karyawan menunjukkan bahwa program ini meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja yang lebih terstruktur.

Kata kunci - Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Tata Tertib Kerja, Keterlambatan

Abstract

Human resources are an important factor that affects the growth and success of a company. One aspect of HR quality that plays a significant role is work discipline. The purpose of the research is to overcome the problems of low level of discipline, such as tardiness and violation of work rules. The research uses observation and documentation methods to collect data about worker behavior, including attendance patterns and tardiness records. The results of implementation show an increase in compliance with work rules and a significant decrease in cases of tardiness and absence without permission. The attendance data before and after the implementation of the program indicate the positive impact of this program. In addition, employee satisfaction surveys show that this program increases motivation, work spirit, and satisfaction with a more structured work environment.

Keywords - Human Resources, Work Discipline, Work Rules, Attendance, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk menentukan kemampuan perusahaan untuk bertahan dan mengembangkan usahanya dengan baik (Indira widyaningrum & Roziana Ainul Hidayati, 2023). Dengan itu, pengelolaan SDM yang baik membantu perusahaan mencapai visi dan misinya (Noviarita et al., 2021). Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan konstruksi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (Kolyaan et al., 2023). Salah satu aspek penting dari kualitas sumber daya manusia adalah kedisiplinan pekerja.

Kedisiplinan menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi operasi perusahaan serta ketaatan dan tanggung jawab terhadap peraturan perusahaan (Silitonga & Faddila, 2023). Disiplin kerja adalah metode untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya melaksanakan tanggung jawab mereka (Silalahi & Bangun, 2020). Wujud kinerja sumber daya manusia yang optimal dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada pada setiap karyawan/pekerja dan keberhasilan kegiatan pengembangan karir yang dilaksanakan oleh manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan (Bandono et al., 2021). Dalam suatu organisasi, kedisiplinan dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang sesuai dengan peraturan dan regulasi yang sudah disahkan serta dengan mematuhi standar dan peraturan yang berlaku di organisasi (Perkasa et al., 2023). Pemimpin perusahaan sering mengabaikan kedisiplinan karyawan, sehingga dengan kinerja karyawan yang buruk akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Putra & Rizqi, 2024).

Berdasarkan data internal perusahaan, dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pekerja di PT Batam Lintas Valasindo masih kurang. Beberapa masalah yang sering terjadi meliputi keterlambatan masuk kerja dan rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Maka dari itu, diperlukannya solusi untuk mengatasi masalah tersebut dan meningkatkan kedisiplinan pekerja, perusahaan perlu dilakukan kajian dan implementasi strategi yang efektif. Upaya peningkatan kedisiplinan diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

METODE

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi dan dokumentasi. Teknik ini melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku pekerja di lapangan, seperti pola kehadiran, kedatangan, dan waktu kerja. Menurut (Sugiyono., 2015), teknik observasi diketahui sebagai kondisi di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung untuk lebih memahami konteks data dalam konteks situasi sosial secara keseluruhan, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas. Menurut (Adler & Adler, 2011), observasi adalah kunci untuk pengumpulan data, terutama dalam ilmu sosial dan perilaku manusia. Kemudian, dengan teknik dokumentasi, pengumpulan catatan peristiwa yang sudah berlaku dalam tulisan, foto, atau karya besar (Sugiyono., 2015), mengumpulkan data seperti catatan kehadiran, laporan keterlambatan, dan data pelanggaran aturan digunakan untuk mendapatkan data historis mengenai kedisiplinan pekerja. Data ini juga memberikan informasi objektif tentang tingkat kedisiplinan pekerja sebelum program dilaksanakan dan bisa menjadi tolok ukur evaluasi keberhasilan program ke depan.

Berikut adalah tahapan proses perancangan dalam program Peningkatan Kedisiplinan Pekerja pada PT Batam Lintas Valasindo:

1. Analisis Permasalahan
Mengidentifikasi permasalahan terkait kedisiplinan pekerja di PT Batam Lintas Valasindo melalui survei data kehadiran atau ketepatan waktu kerja.
2. Penetapan Tujuan dan Sasaran
Berdasarkan hasil analisis, tujuan utama program yang ditentukan adalah meningkatkan kedisiplinan pekerja pada PT Batam Lintas Valasindo.
3. Perancangan Program Pengembangan
Membuat program yang dirancang untuk meningkatkan disiplin, seperti sosialisasi dan regulasi

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

tertulis yang lebih menekankan pada ketepatan waktu hadir dalam kerja, beserta sanksi yang didapat ketika pekerja melanggar aturan yang ada.

4. Implementasi Program
Implementasi dilakukan melalui sosialisasi, dan penerapan sistem pengawasan. Selain itu, dibuat sistem punishment untuk meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap aturan yang sudah ditetapkan secara adil.
5. *Monitoring* dan Evaluasi
Mengukur efektivitas program dengan mengevaluasi tingkat kedisiplinan pekerja secara berkala. Penilaian ini menggunakan indikator yang ditetapkan, seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan pengurangan jumlah pelanggaran disiplin.
6. Tindak Lanjut dan Pengembangan
Berdasarkan hasil evaluasi, perbaikan dan penyesuaian terhadap program dapat dilakukan agar kedisiplinan pekerja tetap terjaga dan mengalami peningkatan berkelanjutan.

Pelaksanaan dalam program ini terbagi dalam 3 tahapan yaitu:

1. Tahap Persiapan
Pada tahap ini dimulai dengan mengumpulkan data terkait dengan keterlambatan, kepatuhan pada aturan, dan kualitas kerja melalui survei dan observasi. Kemudian, mengamati data-data yang terkumpul untuk mengidentifikasi masalah utama dan faktor penyebab kurangnya kedisiplinan pekerja pada perusahaan. Selain itu, dibuatnya rancangan kebijakan kedisiplinan seperti keterlambatan dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, yang lebih jelas dan komprehensif. Ditetapkannya prosedur untuk pelaksanaan kebijakan termasuk mekanisme pelaporan dan penegakan sanksi.
2. Tahap Pelaksanaan
Pada tahap ini dimulai dengan melakukan pengawasan secara rutin terhadap kedisiplinan pekerja melalui pemantauan keterlambatan dan kepatuhan pada aturan perusahaan. Pemantauan dilakukan dengan memanfaatkan sistem absensi digital yang telah ada, dengan absensi yang tercatat secara otomatis dan dilakukan pemeriksaan berkala.
3. Tahap Penilaian dan Pelaporan
Pada tahap ini dilaksanakan pengumpulan data per periode setelah penerapan kebijakan dan analisis terhadap data untuk mengevaluasi efektivitas dari program yang telah diterapkan. Selanjutnya dilakukan penilaian kinerja baik individu dan tim berdasarkan produktivitasnya. Kemudian, akan dilakukannya penyusunan laporan dan finalisasi laporan proyek, dengan pemantauan dan evaluasi dari pihak PT Batam Lintas Valasindo dan dosen pembimbing. Tahap terakhir yang dilakukan adalah pengumpulan laporan dalam bentuk softcopy ke website daftarkp.uib.ac.id.

Adapun jadwal pelaksanaan dan anggaran kegiatan dalam menjalankan program pengabdian kepada masyarakat.

Tabel 1.

Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kedisiplinan Pekerja pada PT Batam Lintas Valasindo

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahap Persiapan																
Survei Lokasi																
Pengumpulan data absensi																
Mengidentifikasi masalah & faktor																

Program yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan waktu, yang mencakup kedatangan tepat waktu, kepulangan sesuai jadwal, serta penyelesaian tugas tepat waktu. Kemudian, kegiatan ini diharapkan dapat mengurangi pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan, absensi tanpa izin, atau ketidaksesuaian perilaku di tempat kerja, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan teratur. Selain itu, peningkatan disiplin juga diharapkan mampu mendukung produktivitas kerja, di mana para pekerja menjadi lebih fokus dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Bukti luaran yang telah dicapai dari hasil program yang dilaksanakan. Pertama, dilakukannya pemantauan keterlambatan dan kepatuhan pada aturan perusahaan. Pemantauan dilakukan dengan memanfaatkan sistem absensi digital yang telah ada, dengan absensi yang tercatat secara otomatis dan dilakukan pemeriksaan berkala. Setelah melakukan pemantauan, dapat dilihat pada laporan absensi yang menunjukkan adanya peningkatan kepatuhan kehadiran dan pengurangan kasus keterlambatan dibandingkan periode sebelumnya. Terakhir dilakukan survei kepuasan karyawan terhadap program yang diimplementasikan melalui kuesioner dalam bentuk *Google Form*.

Proses Implementasi

Proses implementasi dalam program ini dilakukan melalui beberapa tahap dan melibatkan partisipasi aktif dari seluruh karyawan di perusahaan.

1. Sosialisasi Program

Tahap awal adalah sosialisasi program kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka mengenai pentingnya kedisiplinan dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam sosialisasi ini, dijelaskan berbagai aturan kedisiplinan, manfaat program bagi pekerja dan perusahaan, serta target yang ditetapkan, seperti pengurangan keterlambatan dan peningkatan kepatuhan terhadap jadwal kerja.

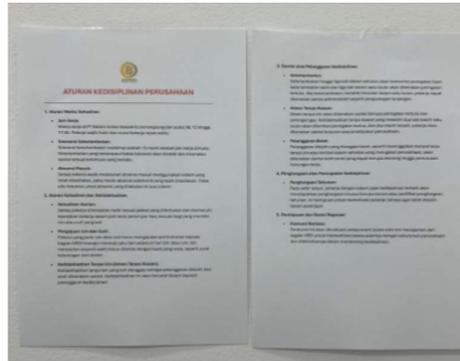


Gambar 1.

Bukti Dokumentasi Sosialisasi Karyawan

2. Penetapan Aturan Kedisiplinan

Disusun standar kedisiplinan yang jelas, mencakup aturan waktu masuk dan aturan absensi secara tertulis yang ditempelkan dalam ruangan kerja. Dengan adanya standar ini, setiap pekerja memiliki panduan yang jelas mengenai harapan perusahaan terkait kedisiplinan kerja. Hal ini juga dapat membantu dalam mendorong terciptanya komitmen bersama dalam bentuk kerja yang berupa kerja secara tim.



Gambar 2.
Bukti Lembar Aturan Kedisiplinan Perusahaan

3. Penerapan Sistem Pengawasan dan Pemantauan

Untuk memastikan kedisiplinan, perusahaan menerapkan sistem pemantauan kedisiplinan, seperti penggunaan absensi berbasis waktu elektronik dengan sistem *fingerprint*. Sistem ini memudahkan dalam melacak kehadiran dan kepatuhan waktu secara *real-time*. Pemantauan secara berkala ini dilakukan oleh manajer dan HRD untuk memastikan aturan yang diterapkan dipatuhi oleh semua pekerja.



Gambar 3.
Alat Absensi Digital yang digunakan

4. Evaluasi dan Pengukuran Hasil

Setelah program berjalan sesuai periode yang ditetapkan, manajemen melakukan evaluasi terhadap pencapaian hasil program melalui laporan kehadiran, catatan keterlambatan, dan produktivitas kerja. Dengan evaluasi ini dapat menilai apakah ada peningkatan yang signifikan dalam kedisiplinan, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperbaiki atau disesuaikan.

Setelah Implementasi

Setelah implementasi program peningkatan kedisiplinan, beberapa perubahan positif terlihat pada kondisi kerja di PT Batam Lintas Valasindo, antara lain:

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. Peningkatan Kepatuhan dan Penurunan Pelanggaran

Data kehadiran menunjukkan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin berkurang secara signifikan, menunjukkan peningkatan kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap waktu. Berikut dilampirkan perbandingan laporan data absensi sebelum dan sesudah implementasi program kegiatan ini:

		ANI	BOBY	CINDY	DHARMA	JEREMY	LAURA	AGNES
Week 1	2	8.11	8.07	8.13	8.10	7.38	7.39	7.37
	3	8.11	8.11	8.10	8.16	7.38	7.38	8.01
	4	8.14		8.12	8.16	7.48	7.46	7.57
	5	8.13		8.11	8.19	7.38	7.48	7.58
	6	8.10	8.12	8.09	8.14	7.48	7.44	8.02
	7	8.11	8.00	8.04	8.14	7.44	7.44	7.56
	8							
	WEEK 2	9	8.15	8.08	8.09	8.11	7.52	
10		8.14	8.16	8.08	8.16	7.50		7.54
11		8.12	8.05	8.12	8.13	7.42	7.41	8.01
12		8.13	8.10	8.10	8.13	7.42	7.42	7.59
13		8.15	8.11	8.10	IZIN	7.42	7.42	7.57
14		8.15	8.15	IZIN	IZIN	7.50	8.03	8.03
15								
WEEK 3	16							
	17	8.13	8.16	8.07	8.13	7.46	7.46	8.09
	18	8.19	8.14	8.12	8.11		7.42	8.03
	19	8.17	8.13	8.10	8.18	7.42	7.42	7.58
	20	8.15	8.09	8.06	8.10	7.51	7.51	8.01
	21	8.17	8.21	8.03	8.15	7.49	7.49	7.53
22								
WEEK 4	23	8.13	7.49	7.52	7.53	7.37	7.26	7.45
	24	7.56	7.54	7.53	7.57	7.33	7.33	7.42
	25	7.52	8.01	8.51	7.64	7.32	7.32	7.46
	26	7.56	8.01	7.56	8.08	7.36	7.36	7.48
	27	8.05	7.54	7.51	7.53	7.40	7.40	7.40
	28	7.58	7.42	7.47	7.53	7.34		7.36
	29							
WEEK 5	30	7.54	7.54	7.52	7.57	7.28	7.28	7.45
		Tidak Absensi						

Gambar 4.
Data Absensi September 2024 (Sebelum Implementasi)

		ANI	BOBY	CINDY	DHARMA	JEREMY	LAURA	AGNES
Week 1	1	8.09	8.06	8.07	8.11	7.46	7.46	7.55
	2	8.15	8.10	8.10	8.14	7.45	7.45	8.02
	3	8.18	8.11	8.11	8.15	7.44	7.44	8.01
	4	8.02	8.09	8.15	8.05	7.50	7.46	8.07
	5	8.14	8.03	8.12	8.12	7.50	7.45	7.52
	6							
WEEK 2	7	8.15	8.10	8.10	8.15	7.40	7.40	7.57
	8	8.14	8.10	8.11	8.17	7.49	7.49	7.58
	9	8.15	8.11	8.13	8.15	7.43	7.43	8.05
	10	8.11	8.07	8.06	8.12	7.42	7.43	8.00
	11	8.14	8.15	8.09	8.12	7.49	7.49	8.05
	12	8.10	8.15	8.14	8.12	7.43	7.42	7.53
	13							
WEEK 3	14	8.15	8.15	8.09	8.14	7.46	7.46	8.01
	15	8.10	8.03	8.11	8.11	7.39	7.39	8.02
	16	8.14	8.13	8.09	8.15	7.49	7.49	7.59
	17	8.14	8.15	8.11	8.11	7.50	7.37	8.05
	18	8.12	8.09	8.12	8.12	7.51	7.51	8.04
	19	8.15	8.03	8.09	8.14	7.51	7.51	7.54
	20							
WEEK 4	21	8.09	8.11	8.13	8.11	7.42	7.41	8.07
	22	8.05	8.09	8.11	8.14	7.42	7.42	8.02
	23	8.02	8.13	8.10	8.12	7.51	7.51	8.03
	24	8.12	8.05	IZIN	8.12	7.46	7.45	8.04
	25	8.14	8.13	8.12	8.15	7.55	7.55	8.05
	26	8.10	8.04	8.05	8.12	7.43	7.42	7.55
	27							
WEEK 5	28	8.12	7.58	8.11	8.15	7.44	7.44	8.02
	29	8.13	8.17	8.08	8.12	7.55	7.55	8.03
	30	8.10	8.09	8.11	8.02	7.47	7.47	IZIN
	31	8.20	8.12	8.15	8.14	7.58	7.58	8.05

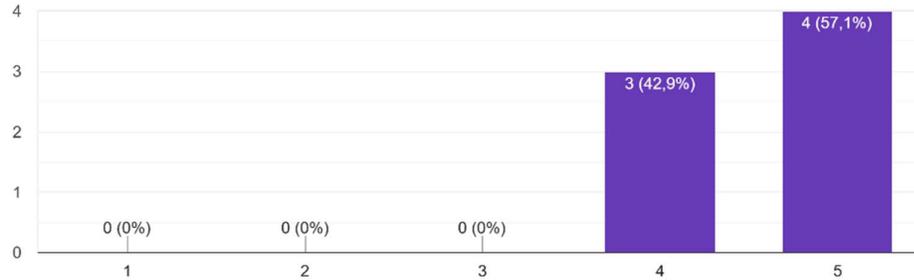
Gambar 5.
Data Absensi Oktober 2024 (Setelah Implementasi)

2. Survei Kepuasan Pekerja

Dilakukan survei kepuasan karyawan terhadap program yang digunakan menggunakan *Google Form*. Berdasarkan survei, pekerja merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam lingkungan yang lebih disiplin, sehingga meningkatkan semangat dan kebanggaan terhadap pekerjaannya.

Bagaimana penilaian Anda terhadap program peningkatan kedisiplinan ini secara keseluruhan?

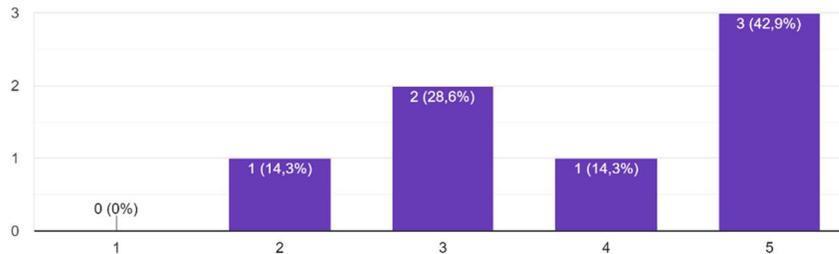
7 jawaban



Gambar 6.
Diagram Hasil Survei Kepuasan

Apakah Anda merasakan peningkatan dalam produktivitas kerja Anda setelah program ini diterapkan?

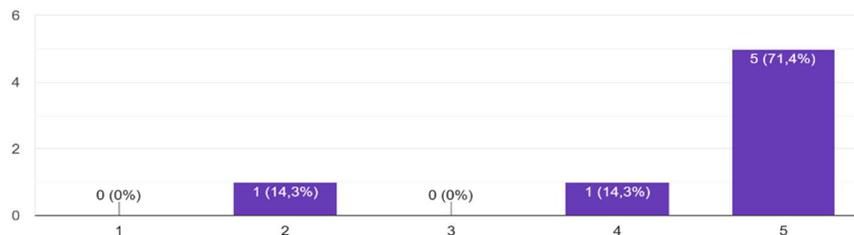
7 jawaban



Gambar 7.
Diagram Hasil Survei Kepuasan

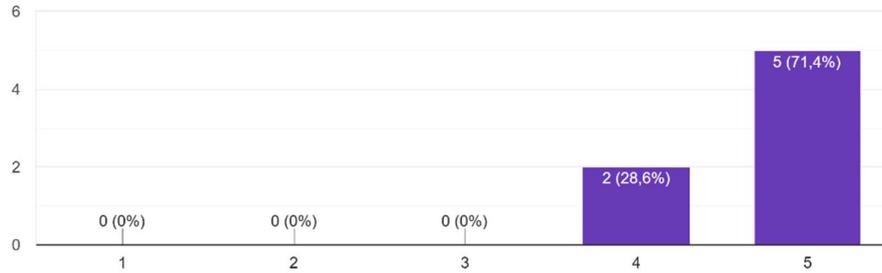
Apakah Anda merasa adanya perubahan positif dalam kedisiplinan di lingkungan kerja setelah program ini diterapkan?

7 jawaban



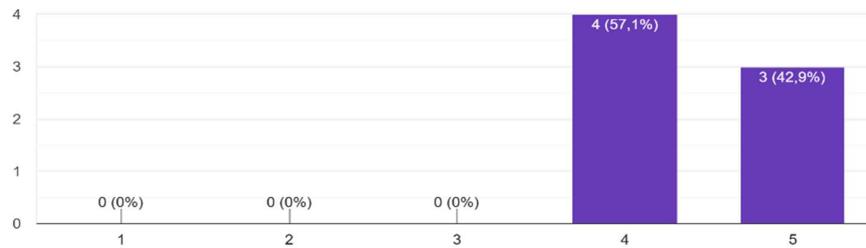
Gambar 8.
Diagram Hasil Survei Kepuasan

Apakah aturan-aturan disiplin yang diterapkan dalam program ini jelas dan mudah dipahami?
7 jawaban



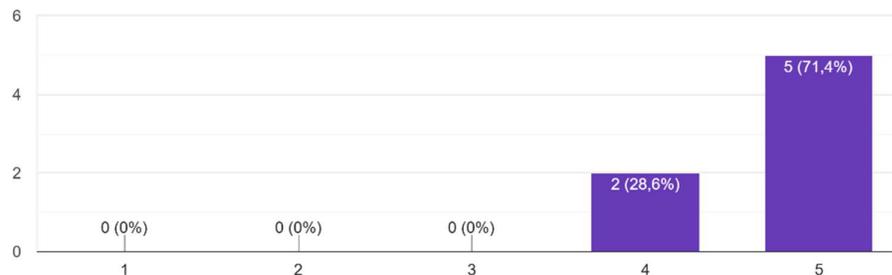
Gambar 9.
Diagram Hasil Survei Kepuasan

Apakah program ini membantu Anda untuk lebih tepat waktu dalam kehadiran dan penyelesaian tugas?
7 jawaban



Gambar 10.
Diagram Hasil Survei

Apakah menurut Anda program ini telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan teratur?
7 jawaban



Gambar 11.
Diagram Hasil Survei Kepuasan Kepuasan

Apa saran atau masukan yang ingin Anda berikan untuk meningkatkan program kedisiplinan ini?

7 jawaban

sudah cukup baik
-
bagus
tidak ada, bagus
Bagus, lanjutkan programnya
Cukup bagus, dan sangat bermanfaat
Mantap, programnya sangat beredukasi dan bermanfaat

Gambar 12.
Hasil Survei Kepuasan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari program ini, dapat disimpulkan bahwa program ini telah berhasil diimplementasikan untuk menciptakan perubahan positif terhadap kedisiplinan pekerja. Hal ini terlihat dari penurunan signifikan dalam kasus keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin, serta peningkatan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang lebih baik, produktivitas kerja menunjukkan peningkatan, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian target operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang lebih tertib dan terstruktur turut mendukung efektivitas operasional. Sistem pengawasan berbasis teknologi, seperti penggunaan absensi digital dan monitoring berkala, terbukti efektif dalam mendukung keberhasilan program ini. Selain itu, evaluasi secara berkala memberikan data yang relevan untuk perbaikan di masa depan. Berdasarkan survei kepuasan, karyawan merasa lebih nyaman bekerja dalam lingkungan yang lebih disiplin. Mereka juga menunjukkan peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Untuk memastikan keberlanjutan dari program ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yakni untuk perusahaan perlu menjaga konsistensi dalam penerapan kebijakan kedisiplinan, termasuk pemantauan dan evaluasi berkala, untuk memastikan hasil yang dicapai tetap konsisten, serta memperkuat saluran komunikasi antara manajemen dan pekerja, sehingga kebijakan kedisiplinan lebih mudah dipahami dan diterima oleh seluruh pekerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam mendukung kegiatan program "Peningkatan Kedisiplinan Pekerja pada PT Batam Lintas Valasindo". Terima kasih kepada manajemen perusahaan yang telah memberikan arahan dan dukungan penuh, para narasumber yang berbagi ilmu dan pengalaman, serta seluruh peserta yang dengan antusias mengikuti kegiatan ini. Semoga kegiatan ini membawa manfaat besar bagi peningkatan produktivitas dan profesionalisme di lingkungan kerja kita bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P., & Adler, P. (2011). Membership Roles in Field Research. In *Membership Roles in Field Research*. <https://doi.org/10.4135/9781412984973>
- Bandono, A., Suharyo, O. S., & Nugroho, S. H. (2021). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND HR CAREER DEVELOPMENT ON COMPANY PERFORMANCE AND ACHIEVEMENT. *International Conference on Maritime Science and Technology*, 5(1).

- Indira widyaningrum, & Roziana Ainul Hidayati. (2023). Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt. Ravana Jaya Gresik. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1). <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.639>
- Kolyaan, L. E. F., Birawaputra, I., & Lantang, E. T. (2023). The Influence of Human Resources Aspects on Worker Performance in Construction Companies in Manokwari Regency. *JISTECH: Journal of Information Science and Technology*, 12(1). <https://doi.org/10.30862/jistech.v12i1.209>
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1). <https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Putra, M. B. A., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada PT. XYZ. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1). <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4177>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). PERAN KEDISIPLINAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV Alfabeta. In *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.