

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dhonna Anggreni¹ Tri Retno Utami²

^{1,2} Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Mojokerto

E - Mail: dhonnaanggreni@gmail.com

Diterima : 17 September 2026
Disetujui: 28 September 2026

Direvisi: 25 September 2026
Tersedia online: 30 September 2026

ABSTRACT

Hospitals require optimal employee performance to deliver high-quality healthcare services. However, issues related to attendance, tardiness, and adherence to Standard Operating Procedures (SOPs) may affect work productivity. Work discipline is an important factor associated with individual and organizational performance. This study aimed to examine the relationship between work discipline and employee performance. This study employed a quantitative approach using a correlational design and explanatory research methods. The sample consisted of 53 respondents selected from the total employee population using proportional stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, and Chi-square analysis. The analysis showed a significant relationship between work discipline and employee performance ($p < 0.05$). Employees with better work discipline tended to demonstrate better performance. Improving work discipline, particularly in punctuality, adherence to rules, and responsibility, may contribute to improving service quality and employee performance.

Keywords: *work discipline, employee performance, hospital employees.*

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global dan tuntutan pelayanan publik maupun bisnis yang semakin profesional, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Kinerja pegawai yang optimal menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sitinjau et al., 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya melalui penerapan kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, standar operasional, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu dan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi seperti rumah sakit, kedisiplinan menjadi faktor penting yang berhubungan dengan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung mampu menjalankan tugas secara terstruktur, memanfaatkan waktu secara optimal, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2018), kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja suatu organisasi. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, disiplin menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kesiapan pegawai

untuk mematuhi aturan dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Pegawai dengan tingkat disiplin yang baik cenderung mampu bekerja secara mandiri dan efisien tanpa membutuhkan pengawasan secara terus-menerus. Selain itu, pegawai yang disiplin memiliki kemampuan dalam mengelola waktu dan menghindari aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat mendukung pencapaian target organisasi.

Kinerja pegawai tidak terbentuk secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor fundamental yang menjadi dasar pembentukan kinerja adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja menggambarkan bentuk penghormatan, kepatuhan, serta kesadaran pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alim (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu membentuk pola perilaku yang konsisten dan terarah sehingga pegawai lebih mampu mengelola waktu, sumber daya, serta tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Meskipun sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung berfokus pada hubungan disiplin kerja dan kinerja dalam konteks perusahaan atau organisasi tertentu dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda. Selain itu, pengukuran disiplin kerja dalam beberapa penelitian masih lebih banyak menitikberatkan pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan, sementara aspek lain seperti konsistensi penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih perlu mendapatkan perhatian lebih mendalam.

Di sisi lain, meskipun secara teoritis pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi seharusnya mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik, dalam praktiknya masih ditemukan kondisi bahwa peningkatan kedisiplinan belum selalu diikuti dengan peningkatan capaian kinerja secara optimal. Perbedaan antara konsep teoritis dan fenomena empiris tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai masih perlu diuji kembali pada konteks organisasi tertentu yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tuntutan pelayanan yang spesifik.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai pada tahun 2024 mengalami penurunan yang diikuti dengan menurunnya tingkat kedisiplinan kerja. Penurunan kinerja terjadi sebesar 1,7% dibandingkan semester sebelumnya. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan masih adanya ketidakdisiplinan dan keterlambatan jam kerja yang disertai berbagai alasan dari pegawai. Meskipun hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai secara teoritis memiliki keterkaitan yang kuat, fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya permasalahan berupa penurunan capaian target kinerja, keterlambatan, ketidakhadiran pegawai, serta kurangnya konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi terhadap perilaku disiplin pegawai dengan kondisi aktual di lapangan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana kedisiplinan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan

uraian tersebut, penulis menyusun penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode *explanatory research*. Sampel penelitian berjumlah 53 responden yang diambil dari total populasi pegawai menggunakan teknik *proportional stratified* random sampling. Variabel independen penelitian ini adalah kedisiplinan kerja dan variabel dependen ada kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitas. Hasil akhir dilakukan analisis menggunakan *Chi-square* untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen.

C. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden

a. Distribusi frekuensi berdasarkan usia dan tingkat pendidikan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	21	39,6 %
	Perempuan	32	60,3 %
	Total	53	100 %
2	Pendidikan		
	D3	34	64,1 %
	S1	19	35,8%
	Total	53	100 %

Hasil tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (60,3%), sedangkan hasil tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan masih Diploma 3 yaitu 64,1%

b. Kedisiplinan Kerja

Tabel 3 Distribusi frekuensi tingkat kedisiplinan kerja

No	Tingkat Disiplin Kerja	Jumlah	%
1	Tidak Baik	16	30,20
2	Baik	37	69,80
	Total	53	100,00

Berdasarkan hasil distribusi tingkat kedisiplinan kerja terhadap 53 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kedisiplinan kerja dalam kategori baik sebanyak 37 orang (69,8%), sedangkan responden dengan tingkat kedisiplinan kerja kategori tidak baik sebanyak 16 orang (30,2%).

c. Kinerja Pegawai

Tabel 4 Distribusi frekuensi kinerja Pegawai

No.	Tingkat Kinerja	Jumlah	Persentase
1	Kurang	9	17,00
2	Cukup	23	43,40
3	Baik	21	39,60
	Total	53	100,00

Berdasarkan distribusi tingkat kinerja pegawai, diketahui bahwa dari 53 responden terdapat 23 orang (43,4%) dengan kategori kinerja cukup, 21 orang (39,6%) dengan kategori kinerja baik, dan 9 orang (17,0%) dengan kategori kinerja kurang

d. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 5 Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin Kerja	Kinerja Perawat						Total	
	Kurang		Cukup		Baik			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Tidak Baik	9	56,25	6	37,50	1	6,25	16	100
Baik	0	0,00	17	45,95	20	54,15	37	100
Total	9	16,99	23	43,38	21	39,63	53	100
Chi-Square p=0,000								

Hasil analisis hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa pada kelompok pegawai dengan tingkat disiplin kerja tidak baik, sebagian besar memiliki kinerja dalam kategori kurang sebanyak 9 orang (56,25%), sedangkan hanya 1 orang (6,25%) yang memiliki kinerja baik.

Sementara itu, pada kelompok pegawai dengan tingkat disiplin kerja baik, tidak terdapat responden dengan kinerja kategori kurang, sebanyak 17 orang (45,95%) memiliki kinerja kategori cukup, dan 20 orang (54,15%) memiliki kinerja kategori baik.

Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh nilai signifikansi $p = 0,000$ ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, kedisiplinan kerja menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai dalam penelitian ini

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar tingkat kedisiplinan kerja pegawai berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu menjalankan aturan, standar kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi, kemampuan mengelola waktu, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku.

Menurut Siagian (2023), kedisiplinan kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang mencerminkan penghormatan dan

penerimaan pegawai terhadap norma organisasi. Disiplin kerja tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan administratif terhadap aturan, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran individu dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan karena setiap aktivitas kerja membutuhkan keteraturan, koordinasi, dan kepastian pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan keteraturan pelaksanaan tugas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kedisiplinan memiliki peranan yang semakin penting karena pekerjaan pegawai berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), serta konsistensi dalam memberikan pelayanan.

Menurut peneliti, tingkat kedisiplinan kerja yang baik dalam penelitian ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja rumah sakit yang memiliki sistem kerja terstruktur, pembagian tugas yang jelas, jadwal kerja yang teratur, serta mekanisme evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Organisasi pelayanan kesehatan memiliki tuntutan profesionalisme yang tinggi sehingga pegawai dituntut untuk menjalankan tugas sesuai prosedur dan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang memiliki aturan jelas dapat membentuk kebiasaan kerja yang lebih disiplin melalui proses pengawasan, pembinaan, dan evaluasi secara rutin.

Meskipun sebagian besar pegawai telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, masih terdapat pegawai dengan tingkat disiplin yang kurang optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja masih membutuhkan penguatan secara berkelanjutan. Disiplin kerja tidak hanya dibangun melalui aturan formal, tetapi juga melalui budaya organisasi, keteladanan pimpinan, sistem pengawasan, serta kesadaran individu. Hal ini sejalan dengan Syalsabillah et al. (2025) yang menjelaskan bahwa sistem pengawasan yang sistematis serta kepemimpinan yang tegas dan berkeadilan berperan penting dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa sebagian besar kinerja pegawai berada pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar kinerja dapat mencapai tingkat yang lebih optimal. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting keberhasilan organisasi karena menggambarkan kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai target dan standar pelayanan yang telah ditetapkan.

Menurut peneliti, kategori kinerja yang sebagian besar berada pada tingkat cukup menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan telah berjalan sesuai dengan harapan organisasi, tetapi belum sepenuhnya mencapai kondisi ideal. Kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, beban kerja, komunikasi organisasi, serta dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu,

peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dan tidak hanya berfokus pada aspek disiplin kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai berdasarkan hasil uji Chi-Square dengan nilai signifikansi $p = 0,000 (<0,05)$. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kedisiplinan kerja yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik pula. Hubungan tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja membantu menciptakan pola kerja yang lebih teratur, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, mengoptimalkan penggunaan waktu kerja, serta mendukung penyelesaian tugas sesuai target organisasi.

Menurut peneliti, disiplin kerja merupakan salah satu fondasi utama dalam membangun budaya kerja profesional di lingkungan rumah sakit. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih mampu menjalankan tugas secara konsisten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar pelayanan. Dalam pelayanan kesehatan, aspek kedisiplinan menjadi semakin penting karena keterlambatan, ketidakhadiran, maupun ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja dapat berdampak terhadap efektivitas pelayanan dan kepuasan pengguna layanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muizu et al. yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Pradipta dan Musadad (2022) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian Hermawan dan Sary (2025) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai di rumah sakit. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik melalui evaluasi dan penguatan sistem kerja mampu meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja dalam organisasi pelayanan kesehatan. Hal ini mendukung hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki peran strategis dalam mendukung kualitas pelayanan.

Selanjutnya, penelitian Hotmauli et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai rumah sakit. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berdiri sendiri, tetapi berkembang dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya kerja positif, aturan yang jelas, dan dukungan manajemen.

Penelitian Siregar et al. (2025) juga menemukan bahwa disiplin kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. Pegawai dengan tingkat disiplin yang lebih baik cenderung memiliki kemampuan penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif dan produktif. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan bagian penting dalam membangun perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain faktor individu, aspek organisasi juga memiliki peranan penting dalam membentuk disiplin kerja. Penelitian Rifqi et al. (2025) menjelaskan bahwa dukungan organisasi, komunikasi internal, dan budaya kerja berperan dalam membentuk disiplin pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga membutuhkan dukungan manajemen melalui sistem pengawasan, komunikasi yang efektif, serta kebijakan organisasi yang mendukung.

Meskipun penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda. Kelibun et al. menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh variasi karakteristik organisasi, sistem manajemen, budaya kerja, karakteristik responden, serta indikator pengukuran yang digunakan dalam masing-masing penelitian.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan kajian terdahulu, dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi pelayanan kesehatan. Rumah sakit membutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penguatan budaya disiplin, peningkatan kepatuhan terhadap SOP, evaluasi kerja secara berkala, pemberian umpan balik, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perilaku profesional.

E. PENUTUP

Dapat Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat kedisiplinan kerja dalam kategori baik (69,8%), sedangkan kinerja pegawai sebagian besar berada pada kategori cukup (43,4%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai $p = 0,000 (<0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Organisasi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja melalui penguatan pengawasan, kepatuhan terhadap SOP, serta evaluasi kinerja secara berkala. Pegawai diharapkan meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi

F. KONTRIBUSI PENULIS

Dhonna Anggreni berkontribusi pada konseptualisasi, metodologi, data *curation*, analisis formal, visualisasi tabel, serta penulisan dan penyuntingan naskah. Tri Retno Utami berkontribusi pada konseptualisasi, metodologi, investigasi, pengumpulan data, data *curation*, analisis formal, visualisasi tabel, serta penulisan draf asli naskah. Seluruh penulis menyetujui versi akhir naskah untuk disubmisikan.

G. KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam penyusunan artikel ini. Penelitian telah memperhatikan prinsip informed consent, anonymity, confidentiality, dan ethical clearance.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Budiarti, Rina., M. Arsyad., Yusran Fahmi. (2024). Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Banua Lawas Kabupaten Tabalong. *Al Lidara Balad Jurnal Administrasi Negara*. 6(1). 182-188. <https://doi.org/10.36658/aliidaralbalad>
- Diu, J., Yoganingsih, T., & Husadha, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 230–243.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, E. P., & Sary, F. P. (2025). The effect of self efficacy and work discipline on employee performance at Ciamis Regional General Hospital. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(2), 2617–2634. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i2.50860>
- Kebuli, E.S., Palutturi, Sukri., Arifi. M.A., Tahmrim, Yahya. (2020). The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island). *Medico-legal Update An International Journal*. 20 (3). 850-853.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia. *Kinerja*, 18(4), 554-562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>
- Pricilia, T., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 772–781.
- Rivai Veithzal Zainal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sarah, H., & Sjahri, E. (2023). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(5), 1340-1350.
- S.P.Hasibuan, D. H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(9th ed.). Bumi Aksara.
- Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(2), 66–74. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2703>
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlana, N. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Siregar, M. R. N., Sagala, M. S., & Bako, E. N. (2025). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance at The Regional Library Office of North Sumatra Province. *Global Insights in Management and Economic Research*, 1(3), 98-107.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syalsabillah, Hendita., Norfima Sanny., Isabella. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan*1 (8)

Nomor. 151-160. <https://doi.org/10.48093/jiask.v8i1.332>

Zaman, M. B. N. (2025). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT HAWARI ESSA KABUPATEN TEGAL* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).