

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KLINIK INDOSEHAT CABANG PASAR KEMIS TANGERANG

Agus Wahyudin¹

Email : agus.wahyudin175@gmail.com¹

Program Studi Manajemen program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Tangerang Selatan

Haidilia Maharani²

Email : dosen02006@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Tangerang Selatan²

RINGKASAN

Tujuan dari Penulisan tugas akhir ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang. Metode yang digunakan dalam tugas akhir (observasi dan wawancara). Hasil pembahasan menyimpulkan Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kemampuan yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab berdasarkan profesionalisme dan moral. Disiplin kerja di Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang begitu penting dalam organisasi agar setiap kegiatan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. SDM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap visi misi organisasi, menciptakan nilai - nilai tanggung jawab, serta dapat mengevaluasi segala aktivitas SDM di dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mewujudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah disiplin kerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Melalui disiplin kerja organisasi akan mengetahui bagaimana sebuah sistem diterapkan dan dijalankan, agar tiap-tiap anggotanya dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya secara efektif.

Keyword : Disiplin Kerja; Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kesadaran akan pentingnya disiplin kerja akan membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2021: 193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik mungkin. Perusahaan yang

memiliki karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada *performa* perusahaan secara keseluruhan, baik dalam hal pencapaian target bisnis maupun pelayanan kepada pelanggan.

Dalam menghadapi era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia/karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh

karena itu setiap perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi salah satu adalah dengan cara memotivasi.

Dalam mengelola disiplin kerja karyawan, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Mereka bertanggung jawab dalam mengembangkan kebijakan-kebijakan perusahaan terkait disiplin kerja, memberikan sanksi atau insentif sesuai dengan perilaku karyawan, serta memberikan pembinaan dan pelatihan agar karyawan memiliki motivasi dan kesadaran untuk selalu menjaga disiplin kerja. Husain, B. A (2017:66) berpendapat bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya. Arif, F & Anggini, A (2023:162) berpendapat bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan, sedangkan disiplin kerja karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam tugas akhir ini, akan dibahas lebih lanjut mengenai peranan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola disiplin kerja di suatu perusahaan, strategi-strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, serta dampak positif dari implementasi disiplin kerja yang baik bagi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusia nya, menentukan sasaran yang harus di capai baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Santi, N & Badar, M (2022: 198). Faktor yang dapat berpengaruh tentang kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Kurang disiplin serta tidak taat terhadap aturan yang

ada serta norma-norma yang ditetapkan akan berdampak pada penurunan efisiensi dan efektifitas kerja dalam penggunaan sumber dayanya. Manajemen Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian perusahaan yang efektif dan efisien. Dalam rangka mengurangi pelanggaran kinerja, Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang perlu mengkaji perubahan perilaku dari sebagai elemen dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan pemberian kinerja dari atasan, serta memperhatikan keberadaan karyawan.

Adanya masalah yang belum efektif pada Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang yaitu mengenai pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal, jam kerja yang belum efektif, kurangnya kontrol dalam melaksanakan tata tertib perusahaan, perlunya peningkatan kedekatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan sehingga pengaruh kinerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. berikut data absensi karyawan pada Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang.

Table 1 Tingkat Kehadiran Menurut Absensi Karyawan Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang Tahun 2022-2024

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	TERLAMBAT	SAKIT	IJIN	ALPHA	JUMLAH	%
1	2022	20	260	36	16	20	14	86	1.6%
2	2023	20	260	41	18	20	16	95	1.8%
3	2024	20	260	47	22	24	18	111	2.1%

Sumber : Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang

Keterangan cara menghitung persentase :

Komponen In Disiplin

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan x Hari Kerja}}{\text{Jumlah Karyawan x Hari Kerja}} \times 100\%$$

Dari data di atas dapat di lihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang tidak dapat hadir dan beberapa yang datang terlambat. Berdasarkan data izin karyawan dan keterlambatan di perusahaan, Penulis menilai bahwa hal ini menunjukkan tingkat ke disiplin karyawan masih relative rendah. Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak maksimal, selain itu sanksi yang di berikan di rasakan belum menimbulkan efek jera. Tingkat kedisiplinan yang rendah juga di sebabkan kurangnya pengawasan oleh pemimpin sehingga pekerjaan para karyawannya banyak

yang di rasa kurang benar dan terhambat dalam mencapai target yang di inginkan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agar disiplin kerja di sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019:29) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Table 2 Indikator Rendahnya Disiplin Kerja

Indikator	Fakta Riil Kinerja Karyawan
Kehadiran	Meskipun Persentase tidak terlalu tinggi namun menjadi masalah jika persentasenya naik dari tahun-tahun sebelumnya
Ketaatan pada standar kerja	Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan sehingga pekerjaan dinilai kurang maksimal
Ketaatan pada peraturan kerja	Terkadang ada karyawan yang kurang fokus dikarenakan tidak mematuhi peraturan kerja yang sudah di tetapkan perusahaan misalnya terlalu banyak main handphone saat berlangsungnya Pekerjaan
Tingkat kewaspadaan yang tinggi	Masih ada karyawan yang kurang ber-hati-hati dan kurang teliti dalam bekerja
Etika	Masih ada karyawan yang kurang mampu untuk berkomunikasi dengan baik dengan sesama pekerja maupun dengan atasan

Sumber : Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setyawan dan Waridin, 2016). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia nya, karena hal tersebut

merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh secara seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian terakhir dari suatu organisasi.

Peningkatan kemajuan karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya.

2. ANALISIS DAN PEMBAHASAN Hasil Analisis

Penulis melakukan proses reduksi wawancara untuk mendapatkan apa yang merupakan jawaban dan gambaran dari Tugas Akhir ini. jawaban informan merupakan kunci utama dalam memahami kendala dan sistem kedisiplinan karyawan Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang. Secara detail, Penulis menjabarkan obeservasi maka dapat dipaparkan temuan-temuan Penulis sebagai berikut : Hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara langsung antara Penulis dengan dr. Bread Jackson Sirait selaku Kepala Cabang terdapat beberapa faktor yang menjadi tolak ukur kedisiplinan pada Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang diantaranya:

1. Hasil wawancara dengan dr. Bread Jackson Sirait selaku Kepala Cabang di Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang
2. Hasil wawancara dengan Ibu Tiara Veno Licha selaku Staff SDM di Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang
3. Hasil wawancara dengan dr. Erviana Agustiani sebagai PJ Audit Internal di Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang

4. Hasil wawancara dengan Alvina Mayangsari sebagai perawat di Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang
Absensi

Absensi merupakan daftar hadir sekumpulan orang dari suatu kelompok orang banyak yang tergabung dalam sebuah instansi secara resmi yang mempunyai peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan serta batasan-batasan, dan orang-orang yang terlibat didalamnya terikat oleh peraturan tersebut. Berdasarkan teori yang Penulis kemukakan terdapat persamaan dengan pendapat ahli yaitu mengenai peraturan dan ketentuan yang terkait dengan absensi. Kehadiran merupakan data yang menunjukkan kehadiran dari masing-masing karyawan di sebuah perusahaan, tidak hanya waktu datang ke kantor tetapi juga saat pulang atau selesai jam kerja.

Kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi dan tingkat kehadiran karyawan dapat menunjukkan sikap kesungguhannya dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap karyawan dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan teori yang Penulis kemukakan terdapat persamaan dengan pendapat ahli yaitu mengenai peraturan dan ketentuan yang terkait dengan absensi.

1. Keterlambatan karyawan

Menurut Wijaya dkk (2020) keterlambatan kerja merupakan tindakan yang mencerminkan sikap tidak bertanggung jawab yang mengakibatkan Tindakan tidak disiplin kurangnya

pengawasan dari perusahaan, hal itu disebabkan karena kurangnya keprofesionalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pimpinan harus bisa mensosialisasikan seberapa penting keprofesionalitas kerja agar tidak ada lagi karyawan yang terlambat masuk kerja, ketepatan waktu saat bekerja sangat penting hal itu menjadi dasar untuk melihat kita sebagai pekerja apakah selalu sesuai jadwal dan melakukan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Untuk mengantisipasi hal tersebut Perusahaan sudah memberikan peraturan yang tegas, bagi karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan akan diberikan sanksi berupa teguran-teguran, skor, dan pemotongan gaji. Teguran-teguran disini dibatasi sampai tiga kali teguran, dan jika masih melanggar tindakannya karyawan terpaksa harus diberhentikan (dipecat). Teguran pada Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang ini berupa teguran langsung dan berupa surat. Selain teguran karyawan juga akan diskor dan gajinya akan dipotong yaitu dipotong perhari. Keefektifan dari Langkah tersebut ternyata masih belum cukup untuk membuat efek takut, hal itu dibuktikan walaupun prosedur itu sudah ada masih saja sebagian karyawan yang tidak mematuhi kedisiplinan kerja, dikarenakan kurangnya kekuatan untuk menerapkan peraturan itu secara nyata dan setegas mungkin.

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan. Terdapat persamaan antara hasil Tugas Akhir dan teori yang dikemukakan diatas yaitu keterlambatan dan ketidak taatan karyawan pada peraturan kerja disebabkan karena kurangnya kesadaran serta rasa tanggung jawab yang kurang pada karyawan.

2. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin

merupakan suri teladan dan panutan bagi karyawannya, pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin baik tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin), maka bawahannya pun akan kurang disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara keteladanan pemimpin merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap pemimpin, agar menjadi contoh yang baik demi menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, dengan demikian tiap aturan yang berlaku dapat dijalankan secara efisien jika dimulai dari pemimpinnya. Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari dan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Terdapat persamaan antara teori dan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin sebagai contoh untuk menjalankan kedisiplinan dalam perusahaan yang dimulai oleh pemimpinnya.

3. Sanksi Hukum

Hukuman atau sanksi adalah salah satu bentuk penguatan (reinforcement) negative yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip hukuman, menurut Sudirman (dalam Astuti dkk, 2018:34). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:130) hukuman adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pelanggar. Faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena:

- a. Karyawan yang datang terlambat tanpa pemberitahuan
- b. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas
- c. Tidak masuk kerja selama tiga hari atau

lebih tanpa keterangan dan izin baik secara lisan maupun tertulis

- d. Menggunakan fasilitas klinik untuk kepentingan pribadi.
- Berdasarkan hasil wawancara dengan dr. Bread Jackson Sirait selaku Kepala Klinik sanksi hukum yang berlaku di perusahaan adalah hal yang mutlak berdasarkan ketentuan, agar menjadi efek jera dan pembelajaran bagi karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan terlambat dalam waktu yang berulang-ulang. Adapun sanksi yang berlaku di Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang Cabang Pasar Kemis Tangerang dilakukan secara bertahap mulai dari surat peringatan 1 hingga 3. Selanjutnya dilakukan pemecatan jika telah melampaui batas itu.

Terdapat persamaan antara teori dan hasil wawancara Penulis dengan karyawan di Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang yaitu terkait karyawan yang datang terlambat, tidak masuk tanpa izin baik secara lisan maupun tertulis. Adapun perbedaan yaitu pada karyawan Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang tidak pernah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi seperti kendaraan, kendaraan kantor hanya digunakan untuk kepentingan yang berhubungan dengan pekerjaan, diluar hal itu karyawan akan memakai kendaraannya milik sendiri.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian yang Penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja sangatlah berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan, yang dimana melalui kedisiplinan perusahaan dapat mengatur karyawan sesuai ketetapan yang berlaku secara terikat. Selain itu melalui sikap disiplin perusahaan karyawan juga harus mempunyai kedisiplinan tinggi tidak menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Apabila karyawan melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti tidak tepat waktu pada jam

isitirahan dan terlambat masuk kerja tergolong dalam pelanggaran disiplin dengan tingkat sanksi disiplin ringan dan jenis sanksi yang diterapkan berupa teguran lisan. Selain itu melalui sikap disiplin perusahaan dapat melihat tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun beberapa masalah yang terjadi pada Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang yang terkait dengan pelanggaran meliputi: terlambat tanpa memberi informasi, tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Hal ini menjadi hambatan dalam proses tegaknya kedisiplinan. Dari beberapa permasalahan yang terjadi perusahaan menindak tegas perilaku pelanggaran dengan memberikan sanksi bertahap yang dimulai dari pemotongan gaji dan surat peringatan jika pelanggaran tersebut dilakukan secara berulang-ulang.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Klinik Indosehat Cabang Pasar Kemis Tangerang perlu melakukan evaluasi rutin terhadap sumber daya manusia atau karyawan agar dapat memelihara kondisi fisik dan mental karyawan. Dengan melakukan evaluasi rutin terhadap sumber daya manusia atau karyawan diharapkan karyawan menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Bagi Penulis lainnya disarankan dalam Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek Penulisan yang berbeda agar dapat mengembangkan metode analisis yang digunakan saat ini pada jenis perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. A.A. Anwar Prabui Mangkuhegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [2]. Aisyah, M., & Ariefiantoro, T. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pada Saleh Promotion Girl (SPG) Dan Saleh Promotion Boy (SPB) (Studi Kasus Pada MDS Paragon Semarang). *Jurnal Ilmiah Solusi*, 17(3), 235-250.
- [3]. Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4]. Alfiah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muallimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Jurnal Management and Business Review)*, 3(1), 41-48.
- [5]. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6]. Dewi, Desilia Purnama, dan Harjojo 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- [7]. Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Askara
- [8]. Hasibuan, Malayu S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [9]. Krisnadi, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer Atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*, 4(1), 169-180.
- [10]. Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deèpublish. Macheendrawaty, N. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*.
- [11]. Muallikah, I., Rochachdi, E., Wijayanti, N. S., Pradana, I. P. Y. B., Wardhana, A., Paransa, R. P. J., & Damanik, H. M. (2024). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- [12]. Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- [13]. Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*.
- [14]. Siagian, A. O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional*
- [15]. Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penulisan: Kuantitatif, Kualitatif & Penulisan Gabungan*. Jakarta: Prehadamedia Group
- [16]. Arif, F & Anggini A (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.6, No.2, Maret 2023 (161-167)
- [17]. Husain, B. A (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BANK DANAMON TBK CABANG BINTARO). *Jurnal JENIUS*. Vol. 1, No. 1, September 2017.
- [18]. Santi, N. & Badar, M. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi

Perdagangan Dan Perindustrian (Kopèrindag)
Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 5,
No.3, Mei 2022 (197- 205)

Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen
Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi
Sawanagan Depok. *Jurnal Abdimas*, 3(3), 85-
91.

[19]. Siamto, W., Whina, R., & Pratama, A. (2022).