

## LITERATURE REVIEW: AKSELERASI KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA

I Wayan Agus Wirnawan<sup>1</sup>, R. Tri Priyono Budi Santoso<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia  
Email: 23311601015@undhirabali.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada beberapa artikel yang pernah muncul pada artikel manajemen seluruh Indonesia pada tahun 2019 hingga 2023. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui akselerasi kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara keseluruhan dengan membandingkan hasil penelitian utama terhadap variabel-variabel tersebut. Metode yang digunakan adalah *literature review* dengan memanfaatkan dua database online, yaitu Google dan Google Scholar. Penelitian tentang akselerasi kinerja karyawan melalui disiplin kerja memberikan hasil yang beragam. Temuan ini menegaskan bahwa terdapat korelasi yang luas dan baik antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja. Hasil *review* pada sepuluh artikel menyimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan melalui disiplin kerja. Dalam konteks yang lebih luas, tingkat disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis sekarang ini keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan diandalkan terutama SDM yang memiliki kualitas, kemampuan yang kompeten dan produktif di bidangnya masing-masing (Sugiarti, 2018). Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu organisasi, maka tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai dengan maksimal (Sari, dkk, 2020). Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dengan memperhatikan kinerja dan memberikan hak-hak atas apa saja yang dikerjakan dengan baik (Suryanti & Hidayat, 2022).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi & Ardana, 2022). Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Ningsih & Dharma, 2022). Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Barima, dkk, 2021). Kinerja yang tinggi dapat dibentuk melalui kesadaran sebuah instansi dalam memberikan arahan dalam pekerjaan serta pemberian balas jasa atas apa yang mereka lakukan (Suryanti & Hidayat, 2022). Perusahaan wajib memiliki kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien pada perusahaan karena kinerja perusahaan merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok (Sari & Pancasasti, 2022). Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan (Fajri & Dalmar, 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Arianti & Karmila, 2019). Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja

karyawan (Prabowo, 2019). Disiplin berpengaruh terhadap tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi (Liyas, 2019). Dengan kata lain kedisiplinan merupakan suatu tindakan, sikap yang dibangun secara sadar oleh seorang karyawan untuk menghargai dan mentaati semua aturan yang diprakarsai secara individu maupun secara kolektif dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan demi meningkatkan kualitas pekerjaan, kualitas diri dan kualitas organisasi (Ngongo & Duka, 2020). Dalam hal ini, disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, sehingga diharapkan efektivitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin (Nurhanan, dkk, 2021).

## 2. Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *literatur review*, *Literature review* berisi uraian tentang teori, temuan dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian (Sarinah & Faris, 2022). Menurut Snyder (2019) mengatakan bahwa *literature review* merupakan sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa *overview* para ahli yang tertulis dalam teks. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan maksud untuk memahami fenomena yang terjadi pada subjek penelitian untuk menilai pertanyaan penelitian dan untuk menyediakan data berdasarkan ide-ide peneliti serta menggunakan *Google Scholar* dan *E-book* sebagai sarana untuk mengumpulkan berbagai jurnal yang sesuai dengan kata kunci kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Artikel dan jurnal yang dijadikan referensi untuk penelitian ini diambil pada tahun 2019 sampai tahun 2023.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Proses pencarian artikel dilakukan berdasarkan tahun publikasi pada rentang waktu 2019 hingga 2023 dengan menggunakan *keywords* "kinerja karyawan" serta "disiplin kerja". Hasil pencarian dalam *google scholar* menampilkan artikel terkait topik dan artikel yang dipilih dari situs *google scholar*. Selanjutnya artikel diseleksi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. *Literature* yang digunakan hanya paper jurnal, proses seleksi studi penelitian dilakukan juga dengan melihat judul, abstrak serta teks lengkap dan diperoleh hasil studi utama yang akan digunakan untuk dianalisis lebih lanjut. Telah terpilih 10 artikel yang relevan. Berikut ini adalah hasil olah data yang didapatkan dari penelitian terdahulu atau artikel yang relevan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alifian Nugraha Dan Nuril Hilal (2020)	Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada CV	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi sidik jari dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi disiplin kerja.

		Indoraga Persada Jember)		
2	Fikri Muhammad Fathurahman dan Eeng Ahman (2020)	Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan SDM terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Winda Listiyana & Dr. Drs. Ngatno, M.M (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa, (2) terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa, (3) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa, (4) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa, (5) terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (6) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (7) terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (8) berdasarkan uji sobel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja,, (9) kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

4	I Gusti Bagus Mahendra dan A. A. Ngurah Gede Sadiartha (2021)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap disiplin kerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun saran yang diberikan adalah memperhatikan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya agar tidak terjadi konflik. Bertindak tegas kepada karyawan yang absensinya melebihi batas toleransi perusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan serta meningkatkan disiplin kerja.
5	Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih (2020)	Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,628. Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,437. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,642. Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,655. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar

				0,364. Disiplin kerja memediasi hubungan antara <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan arah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,364. Disiplin kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan arah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,126.
6	Irwan Desyantoro dan Hardani Widhiastuti (2021)	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.
7	Hesti Sholikhah, Yusaq Tomo Ardianto, dan Dwi Arman Prasetya (2022)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera	Kuantitatif	Standar SISDM, pelatihan, dan pengembangan mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Kualitas SISDM, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Kualitas pelatihan dan pengembangan SISDM berdampak pada kinerja karyawan.
8	Muhamad Teguh Setiadi dan Lutfi (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel	deskriptif kuantitatif	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional

		Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten)		berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
9	W. Wahyudi (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja dapat memediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan secara penuh yang artinya bahwa disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh dari pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
10	Dinny Febriani dan Prayekti (2021)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, kerja Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Sumber data: Data diolah

Berdasarkan data penelitian terdahulu yang dituangkan dalam tabel 1 mengenai kinerja karyawan melalui disiplin kerja, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan melalui disiplin kerja.

Peningkatan kinerja 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 (Fajri & Dalmar, 2020). Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri (Ramadoni, dkk, 2019). Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan (Fajri & Dalmar, 2020).

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab atas tugas yang dimilikinya (Nugraha & Halal, 2020). Tidak bisa dipungkiri bahwa kedisiplinan karyawan harus benar-benar diperhatikan karena sering menimbulkan masalah dalam sebuah organisasi dan perusahaan (Puspitasari & Prahiawan, 2018). Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dari seseorang termasuk karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, selain itu disiplin kerja juga sebuah tindakan untuk mendorong karyawan untuk memenuhi sebuah aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan (Suprapti dkk, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan (Malomis, dkk, 2020). Sikap disiplin pegawai tidak muncul dengan sendirinya dari dalam diri pegawai itu sendiri, melainkan harus ditunjang dengan peraturan organisasi dan dijalankan secara konsisten dari waktu ke waktu (Ramadoni *et al*, 2019). Bagi organisasi perusahaan, disiplin kerja mampu menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal (Ilah, 2020). Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian (Syamsu Alam, dkk, 2019). Bagi perusahaan adanya disiplin akan menjamin akan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam mengerjakan pekerjaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan (Lubis, 2019). Dalam konteks yang lebih luas, tingkat disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan (Tamba, Pio dan Sambul, 2018).

#### **4. Simpulan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh melalui disiplin kerja. Terdapat bukti kuat dari berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja melibatkan aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, pemenuhan tugas, pengaturan waktu, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Nugraha & Hilal, 2020). Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Nugraha & Hilal, 2020)

#### **5. Daftar Rujukan**

- Alam, S., H. Tamsah, G.B. Ilyas. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1).  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/363>
- Arianti, N.D., dan Karmila. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim*, 01(01).  
[www.ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/view/1](http://www.ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/view/1)
- Barima, Hima, A.A. Arofah, dan E. Lestari 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55. [doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.21](https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.21)
- Dewi, N.K.Y. & I.K. Ardana. 2022. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana*. *E-Jurnal Manajemen*, 11(02), 230-254.  
<https://doi.org/10.24843//EJMUNUD.2022.v11.i02.p02>
- Desyantoro, I. dan H. Widhiastuti. 2021. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Psychology*, 5(1), 31-46.  
<http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3262>
- Fathurahman, F.M. dan E. Ahman. 2020. Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung.  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.324>
- Fajri, C., dan Dalmar, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST. Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57-62. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.47>
- Febriani, D. dan Prayekti. 2021. Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100.  
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- Ilah, M., I. Prasetyo, & M. Indrawati. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia Pasuruan Jawa Timur. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(3), 184-200. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.255>
- Listiyana, W. dan Ngatno. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 67-82.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/24726>
- Liyas, J.N. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 07(01). <http://doi.org/10.25273/equilibrium.v7i1.3835>
- Lubis, D.S.W. 2022. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 6-10.  
<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman/article/view/48>
- Mahendra, I.G.B. dan A.A.N.G. Sadiartha. 2021. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(3), 1043-1056. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.324>
- Malomis, E. M., W.A. Areros, & S.A.P. Sambul. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank. *Productivity*, 1(3), 261–266. [ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/29723](http://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/29723)
- Ngongo, M.H.L. dan G.B. Duka. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang. *Jurnal Seputar Penelitian Pendidikan Keagamaan*, 1(1), 47–57.

- <https://ejurnal.org/index.php/selidik/article/view/8>
- Ningsih, E.D. dan Y.P.T. Dharma. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit dr. Oen Solo Baru*. Jurnal Ilmu Kesehatan, 10(02). <https://doi.org/10.37831/kjik.v10i2.238>
- Nugraha, A. dan N. Hilal. 2020. Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada CV Indoraga Persada Jember). *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 20(01). <https://doi.org/10.37849/midi.v20i1.206>
- Nurhanan, N., H. Remmang, & M Said. 2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 78–86. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.412>
- Prabowo, O. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 01(02). <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Puspitasari, A. Dan W. Prahawan. 2018. Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2). <http://dx.doi.org/10.35448/jte.v13i2.4322>
- Ramadhani, A.K. dan M. Lestariningsih. 2020. Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3058>
- Ramadoni, A. R., Z. Zulfadil, D. Chairilisyah. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(03). <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7817>
- Sari, B.P. dan R. Pancasasti. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Banten Jaya*, 4(01), 1-14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Sari, A., F. Zamzam, dan H. Syamsudin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sarinah, S., dan R.M. Faris. 2022. Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. **Seminar Nasional Manajemen Bisnis**. <prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id/index.php/prosiding/article/view/91>
- Setiadi, M.T. dan Lutfi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200-217. <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Sholikhah, H., Y.T. Ardianto, dan D.A. Prasetya. 2022. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, 8(2), 125-133. <https://doi.org/10.26905/jtmi.v8i2.8239>
- Snyder, H. 2019. *Literature review as a research methodology: An overview and guidelines*. *Journal of Business Research*, 104. 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sugiarti, E. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Cikokol. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 01(02), 169-181. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/2115/1754>

- Suprapti, S., J.P. Astuti, N. Sa'adah, S.D. Rahmawati, R. Y. Astuti, Y. Sudargini, & N. E. Khasanah. 2020. *The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/50>
- Suryanti, R. dan R. Hidayat. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia*. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 05(03). [doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2455](https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2455)
- Tamba, A. W., R. J. Pio, & S. A. P. Sambul, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(001), 33-41. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.33-41>
- Wahyudi, W. 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273. [doi.org/10.32877/eb.v4i2.272](https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272)