

PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN UPC PASAR JOHAR KARAWANG

Wahyuni Rahayu¹

Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn22.wahyunirahayu@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the role of work discipline in improving employee performance at PT. Pegadaian UPC Pasar Johar Karawang. The research method used is qualitative, employing direct observation, interviews, and documentation of operational activities and employee behavior within the company environment. The results of the practical work indicate that the level of work discipline—such as attendance, punctuality, and compliance with company regulations—has a significant impact on productivity and the quality of service provided to customers. Several issues were identified, including tardiness and the use of work hours for personal matters, which negatively affect team effectiveness and customer satisfaction. The discussion highlights the importance of education, training, and stricter enforcement of regulations to enhance work discipline. The conclusion of this report is that improving work discipline can drive employee performance to be more optimal, which ultimately has a positive effect on achieving the company's objectives. The implications of these findings are that the company needs to consistently implement fair disciplinary policies and provide continuous guidance to create a productive and professional work environment. These findings also offer practical contributions to human resource development in the financial services sector, particularly in state-owned enterprises such as PT. Pegadaian.

Keywords: *work discipline, employee performance, attendance, punctuality, work environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian UPC Pasar Johar Karawang. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan observasi langsung, wawancara, serta dokumentasi terhadap aktivitas operasional dan perilaku karyawan di lingkungan perusahaan. Hasil kerja praktik menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja, seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Ditemukan beberapa permasalahan seperti ketidaktepatan waktu kehadiran dan penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, yang berdampak pada efektivitas tim dan kepuasan pelanggan. Pembahasan menekankan pentingnya edukasi, pelatihan, serta penegakan aturan yang lebih tegas untuk meningkatkan disiplin kerja. Kesimpulan dari laporan ini adalah bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya perusahaan untuk secara konsisten menerapkan kebijakan disiplin yang adil serta memberikan pembinaan berkelanjutan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Temuan ini juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor jasa keuangan, khususnya pada perusahaan BUMN seperti PT. Pegadaian.

Kata kunci: *disiplin kerja, kinerja karyawan, kehadiran, ketepatan waktu, lingkungan kerja*

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Manajemen SDM adalah proses di mana berbagai masalah dalam lingkup karyawan, manajer dan pekerja lainnya diselesaikan untuk mendukung kegiatan SDM, organisasi, atau bisnis untuk mencapai tujuan yang diberikan. Oleh karena itu, manajer perlu memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat. Ini memberi perusahaan kesempatan untuk melakukan tugas yang akan membantunya mencapai tujuannya. (Amelia et al., n.d.)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor paling krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kedisiplinan SDM yang dimiliki. Dalam konteks organisasi modern, disiplin kerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan tercapainya target perusahaan secara efektif¹. Isu-isu mutakhir yang mengemuka di dunia kerja saat ini adalah menurunnya tingkat kedisiplinan, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran dan penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, yang berdampak negatif pada produktivitas, efektivitas tim, dan kepuasan pelanggan.

PT. Pegadaian (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, memiliki peran strategis dalam memperkuat sektor keuangan mikro di Indonesia. Namun, perusahaan ini juga menghadapi tantangan nyata terkait perilaku disiplin karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan laporan sebelumnya, masih ditemukan pegawai yang kurang disiplin, seperti sering terlambat hadir dan menyalahgunakan waktu kerja untuk urusan pribadi, sehingga menurunkan kualitas pelayanan kepada nasabah dan efektivitas kerja tim.

Dalam penelitian yang dilakukan saat ini, ditemukannya permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja, PT. Pegadaian Upc Pasar Johar Karawang cukup disiplin dan patuh terhadap aturan, namun masih ditemui pegawai yang menunjukkan perilaku kurang disiplin dan ketidaktepatan waktu dalam kehadiran sehingga dapat memengaruhi kinerja tim dan pelayanan kepada nasabah. Dan penyalahgunaan waktu kerja, dan ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga memengaruhi kualitas dan efektivitas pekerjaan mereka. Sehingga melihat kondisi tersebut, maka peneliti memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan dan kaitannya dengan peningkatan kerja pada PT. Pegadaian-Upc Pasar Johar Karawang.

Maka dari itu solusi nya adalah edukasi mengenai pentingnya ketepatan waktu dalam konteks profesional dan pribadi dapat membantu seseorang untuk lebih menghargai waktu. Memberikan pemahaman tentang dampak negatif dari keterlambatan bisa mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab, dan memberikan pelatihan mengenai pentingnya disiplin waktu. Dan penerapan aturan yang lebih ketat dalam penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan penegakan disiplin yang tegas untuk kegiatan yang tidak produktif.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia, dan penciptaan sumber daya manusia berkualitas tinggi terkait erat dengan tenaga kerja bahwa orang yang produktif, efektif dan efisien bekerja dengan baik dan dibutuhkan. (Ramdhona et al., 2022)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan atau aktifitas yang mengelola manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting di perusahaan. Manajemen SDM sendiri adalah seni melaksanakan proses pemeliharaan untuk karyawan, dan kemungkinan di lokasi dapat bekerja paling baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini merujuk pada manusia sebagai orang yang bertanggung jawab untuk menciptakan ide,

manajemen bedah, manajemen keuangan, dan buku periklanan. Manajemen SDM adalah proses perencanaan, organisasi, dan pengawasan dalam perusahaan yang secara kolaboratif bertujuan untuk tujuan perusahaan. (Siagian Supriadi, 2023)

Manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, dan menggunakan karyawannya secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya SDM dalam suatu organisasi harus khusus untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan persyaratan dan keterampilan organisasi untuk menghasilkan kinerja (Daulay, Pasaribu, Putri & Astuti, 2017). Pentingnya peran bakat dalam mencapai kinerja organisasi dengan keterampilan SDM. Ini berarti bahwa Anda dapat sepenuhnya menguji kemampuan sumber daya manusia dan melakukan pekerjaan penuh dengan mengisi daya dengan benar dan menghasilkan kinerja penuh dalam kuantitas dan kualitas. Manajemen yang baik memiliki fitur yang sangat penting di perusahaan dan mengontrol kegiatan sehingga berjalan dengan lancar dan efektif. (Natasya Alfara Cherilya et al., 2024)

Menurut Kasmir (2016), Jelas bahwa manajemen personalia adalah manajemen manusia dengan mempertahankan perencanaan, pengaturan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keamanan, hubungan kesehatan dan industri, meningkatkan kehadiran pemangku kepentingan yang tepat, dan menjaga hubungan industrial untuk menjaga hubungan industrial. Manajemen SDM harus dilakukan secara efektif dan efisien sehingga kegiatan di dalam perusahaan dilakukan sesuai rencana. (Siagian Supriadi, 2023)

Sementara itu, menurut Hasibuan (2017) Manajemen SDM itu adalah sains atau seni yang mengatur hubungan, dan peranan pekerjaan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan ketika mencapai tujuan perusahaan. (Siagian Supriadi, 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sains dan seni yang mengatur hubungan kerja dan peran untuk mendukung realisasi bisnis, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017). Definisi lain menyatakan bahwa HRM memiliki proses manajemen manusia melalui peningkatan akhir perencanaan, pengaturan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, kompensasi, keamanan dan kesehatan, hubungan industri, hubungan industrial, dan pekerjaan (Kasmir, 2019). (Deddy et al., n.d.)

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi, Anda membutuhkan bakat dengan kemampuan dan potensi. Visi dan Misi Organisasi dapat dieksekusi dengan benar jika Sumber Daya Manusia juga dipilih dengan baik sebagai pelaksana. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menjadikan Sumber Daya Manusia faktor terpenting dalam mengelolanya. (Ibrahim Bali Pamungkas, 2021)

Disiplin Kerja

Disiplin adalah fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan Anda. Ini karena sulit untuk mencapai tujuan terbesar Anda tanpa disiplin yang baik. Disiplin dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan komunitas Anda. Ini karena hanya disiplin tinggi dalam organisasi yang memberikan kinerja tinggi. Oleh karena itu, setiap karyawan harus lebih meningkatkan disiplin mereka sesuai dengan peraturan atau pedoman agensi untuk menerapkan disiplin tinggi. Dengan cara ini, dikatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan yang memengaruhi kinerja organisasi. Pedoman disiplin karyawan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas aturan yang diberikan untuk menggunakan disiplin. Selain itu, panduan ini akan berfungsi sebagai contoh pemimpin Kepala harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memimpin karyawan untuk menentukan apakah mereka berhasil atau gagal.

Disiplin merupakan perilaku yang harus diajarkan kepada seluruh individu, baik di dalam maupun di luar organisasi. Setiap individu harus bersedia mematuhi semua peraturan yang berlaku dan yang telah disepakati sebelumnya dan siap menerima semua konsekuensi jika sewaktu-waktu mereka melanggar peraturan ini. Disiplin merupakan usaha mencegah pelanggaran terhadap aturan yang telah disepakati bersama dalam melakukan suatu kegiatan dan menghindarkan diri dari hukuman baik individu maupun kelompok. Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk melakukan koordinasi dengan bawahannya, dengan tujuan untuk mendorong terjadinya perubahan pada karyawan dan menumbuhkan kesadaran akan kepatuhan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku. (Partika et al., 2020). (Tri Anggara et al., 2023)

Pekerja atau pegawai yang bekerja secara disiplin dan menaati peraturan serta visi misi organisasi maka kinerjanya akan baik. Selain kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerjaan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. (Putri Rachmawati et al., 2024)

Menurut Hasibuan (2016:335), "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang yang dapat bekerja secara teratur dan keras sesuai dengan aturan yang berlaku, tidak melanggar aturan yang ditentukan." (Ramdhona et al., 2022)

Menurut Siswanto (2010:291), "Disiplin kerja adalah sikap rasa hormat, rasa hormat, patuh, taat, tidak tertulis, tidak tertulis, mendorong mereka dan tak terhindarkan dalam hal yang tak terhindarkan jika mereka melanggar tugas dan wewenang mereka. (Ramdhona et al., 2022)

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, atau cara seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. (Tri Anggara et al., 2023)

Kinerja karyawan adalah komponen penting dari keberhasilan organisasi. Memahami kinerja karyawan terkait dengan hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu berdasarkan kriteria yang ditentukan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, dari keterampilan individu hingga dukungan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai pekerjaan seseorang sesuai dengan kriteria kerja yang ditentukan. (Saputra & Rahmat, 2024)

Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pandangan luas tentang kinerja karyawan, atau apa yang dilakukan oleh karyawan. Pandangan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya diperbaiki dalam hasilnya, tetapi juga mencakup proses dan tindakan karyawan dalam memenuhi tugas. (Saputra & Rahmat, 2024)

Kinerja baik karyawan biasanya mencakup beberapa faktor: (Apakah pekerjaan diselesaikan tepat waktu tergantung pada tujuan yang ditetapkan), partisipasi (seberapa sering karyawan berada di tempat kerja), dan kemampuan untuk berkolaborasi (bekerja dengan tim untuk mencapai tujuan bersama). Pemahaman yang mendalam tentang kinerja karyawan adalah penting bagi organisasi untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif,

meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dalam periode waktu tertentu berdasarkan kriteria yang ditentukan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, dari keterampilan individu hingga dukungan organisasi. Memahami layanan karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi mereka memungkinkan bisnis untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan karyawan mereka dan mencapai kesuksesan. (Saputra & Rahmat, 2024)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Laporan ini merupakan laporan kerja praktik melalui penelitian kualitatif dengan pendekatan observasi. Laporan disusun berdasarkan hasil pelaksanaan kerja praktik yang berfokus pada pengamatan terhadap disiplin kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja di lingkungan PT. Pegadaian UPC Pasar Johar Karawang. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dokumentasi, dengan tujuan untuk menggambarkan kondisi aktual serta menganalisis peran kedisiplinan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT. Pegadaian Upc Pasar Johar Karawang, yang ber Alamat di Jl. Tuparev No.557, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Kab. Karawang, Jawa Barat 41314.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Pegadaian UPC Pasar Johar Karawang tentang disiplin kerja yaitu Pegadaian mempunyai target KPI (Key Performance Indicator) sebagai tolak ukur kinerja tercapai atau tidak, jika tidak disiplin KPI nya juga berkurang contohnya seperti absensi. Dan disisi lain karyawan juga dituntut untuk studi ilmu, studi ilmu di kerjakan setiap 1 bulan sekali.

PT. Pegadaian mengelola kebijakan disiplin kerja dengan sistem absensi, yang dimana masuk di jam 7.30, jika masih ada karyawan yang telat maka ada dispensasi sampai jam 7.45, jika lewat dari jam 7.45 maka ada potongan gaji, itu salah satu menerapkan disiplin kerja di PT. Pegadaian. Jika karyawan telat maka ada sanksi nya yaitu potong gaji.

Dampak dari ketidakhadiran karyawan bagi diri sendiri yaitu adanya pengurangan gaji, dan dampak ketidakhadiran bagi tim yaitu yang seharusnya jam 08.00 sudah mulai operasional jadi terhambat karena adanya karyawan yang telat masuk. Dan jika operasionalnya terhambat membuat nasabah komplain, dan memungkinkan nasabah untuk pergi ke outlet yang lain, maka dari itu PT. Pegadaian menerapkan disiplin kerja, dan tiap-tiap individu harus sadar akan tanggung jawab nya.

Tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja yaitu jika ada salah satu karyawan yang tidak disiplin otomatis nasabah bisa pindah ke pesaing, jadi tantangan nya dari diri sendiri harus bisa menerapkan disiplin kerja, terutama pimpinan sehingga dapat mencontohkan disiplin kerja yang baik kepada karyawan lainnya sehingga dapat bekerja sama dengan tim.

Setelah melakukan kegiatan kerja praktik di PT. Pegadaian UPC pasar Johar Karawang, sesuai dengan judul yang di ambil juga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah pengawasan, motivasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, sistem

manajemen yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja, pelayanan nasabah yang baik dapat meningkatkan kepuasan nasabah dan loyalitas mereka. Kerja praktik di PT. Pegadaian memberikan wawasan praktis yang sangat bermanfaat. Selain menambah pengetahuan tentang dunia kerja, juga melatih tanggung jawab dan profesionalisme. Bimbingan dari para pegawai sangat membantu dalam proses adaptasi dan pembelajaran.

4.2 Pembahasan

Setelah melakukan kegiatan kerja praktik di PT. Pegadaian UPC pasar Johar Karawang, sesuai dengan judul yang di ambil juga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah pengawasan, motivasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, sistem manajemen yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja, pelayanan nasabah yang baik dapat meningkatkan kepuasan nasabah dan loyalitas mereka. Kerja praktik di PT Pegadaian memberikan wawasan praktis yang sangat bermanfaat. Selain menambah pengetahuan tentang dunia kerja, juga melatih tanggung jawab dan profesionalisme. Bimbingan dari para pegawai sangat membantu dalam proses adaptasi dan pembelajaran.

Dalam penelitian yang dilakukan saat ini, kondisi pegawai yang berada di PT. Pegadaian Upc Pasar Johar Karawang masih ditemui pegawai yang menunjukkan perilaku kurang disiplin dan ketidaktepatan waktu dalam kehadiran sehingga dapat memengaruhi kinerja tim dan pelayanan kepada nasabah. Dan penyalahgunaan waktu kerja, dan ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga memengaruhi kualitas dan efektivitas pekerjaan mereka. Sehingga melihat kondisi tersebut, maka peneliti memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan dan kaitannya dengan peningkatan kerja pada PT. Pegadaian Upc Pasar Johar Karawang. Solusi nya adalah edukasi mengenai pentingnya ketepatan waktu dalam konteks profesional dan pribadi dapat membantu seseorang untuk lebih menghargai waktu. Memberikan pemahaman tentang dampak negatif dari keterlambatan bisa mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab, dan memberikan pelatihan mengenai pentingnya disiplin waktu. Dan penerapan aturan yang lebih ketat dalam penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan penegakan disiplin yang tegas untuk kegiatan yang tidak produktif.

Dalam rangka melaksanakan kerja praktik mampu mendapatkan hasil yang terbaik seperti memahami teori dan konsep yang telah dipelajari di bangku kuliah dalam konteks dunia kerja, menambah wawasan mengenai praktik atau proses kerja yang berlaku di perusahaan tempat bekerja praktik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kerja praktik di PT. Pegadaian UPC Pasar Johar Karawang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, berdampak positif pada produktivitas, kualitas pelayanan kepada nasabah, serta suasana kerja yang kondusif. Namun, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterlambatan kehadiran dan penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, yang dapat menurunkan efektivitas kerja dan pelayanan. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja di antaranya adalah motivasi, pengawasan, lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan. Dengan penerapan disiplin yang konsisten dan edukasi mengenai pentingnya disiplin, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (n.d.). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v2i1i2.935>
- Deddy, E., Diah, S., Marsudi, S., Mira, L., Asma, R., Mahmudah, M. S., Michael, E., René, B., Filiae, J., Habib, M., & Pranyoto, P. E. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Ibrahim Bali Pamungkas, I. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. www.penerbitwidina.com
- Natasya Alfara Cherilya, Fitriyani Lilis, Rukmini Ayu Putri, Santi Siti, & Suherman UJang. (2024). Analisis Manajemen Persediaan Bahan Baku Pada UMKM Rengginang Berlian Kriuk di Karawang. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 188-196. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.656>
- Putri Rachmawati, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 364-384. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.406>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)*. 2. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan | KEYWORDS. In *Journal of Current Research in Management* (Vol. 1, Issue 1).
- Siagian Supriadi. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Tri Anggara, M., Ahluwalia, L., & Suwarni, E. (2023). *PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT SUCOFINDO BANDAR LAMPUNG*.