

**PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA INSTANSI
PUBLIK(SUATU KAJIAN LITERATUR)**

**THE ROLE OF WORK DISCIPLINE IN IMPROVING PUBLIC ORGANIZATION
PERFORMANCE (A LITERATURE REVIEW)**

Rahmawati Sahupala^{1*} , Asriyati²

^{1,2} Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

*Email Koresponden : rahmawati84302@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja instansi publik melalui pendekatan kajian literatur. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan menelaah berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional, buku referensi, serta publikasi relevan yang membahas disiplin kerja dan kinerja organisasi sektor publik. Hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja instansi publik. Disiplin yang kuat mendorong keteraturan perilaku kerja, meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas pelayanan, serta memperkuat akuntabilitas organisasi. Keberhasilan penerapan disiplin sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, dukungan sistem organisasi, serta konsistensi dalam penerapan aturan

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja, Kualitas Layanan Publik

ABSTRACT

This study aims to examine the role of work discipline in improving the performance of public agencies through a literature review approach. The method used is a literature review, reviewing various scientific sources, including national and international journals, reference books, and relevant publications that discuss work discipline and the performance of public sector organizations. The results of the study indicate that work discipline plays a strategic role in improving the performance of public agencies. Strong discipline encourages regular work behavior, increases productivity, improves service quality, and strengthens organizational accountability. The success of implementing discipline is greatly influenced by the quality of leadership, organizational system support, and consistency in implementing regulations.

Keywords : Discipline, Performance, Public Service Quality

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis, kompetitif, dan kompleks menuntut setiap institusi untuk terus meningkatkan kualitas kinerja organisasinya (Mesiono et al., 2024; Sunaini & Satyadharma, 2025; Suryani & FoEh, 2018). Baik organisasi publik maupun swasta menghadapi tekanan yang sama dalam memberikan pelayanan berkualitas, mencapai target kinerja, serta mempertahankan keberlanjutan organisasi (Rifdan et al., 2024; Sukmiridiyanto et al., 2024).

Salah satu faktor fundamental yang secara konsisten diidentifikasi dalam berbagai kajian manajemen sebagai penentu keberhasilan kinerja organisasi adalah disiplin kerja (Al Gifari & Hermana, 2025). Disiplin tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan komitmen individu terhadap nilai, etika kerja, serta tanggung jawab profesional (Ariyantini & Puterisari, 2025; Suryaningsih & Winasis, 2025). Perspektif ini menegaskan bahwa disiplin memiliki dimensi psikologis dan moral yang memengaruhi cara individu memaknai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin internal akan bekerja bukan semata karena pengawasan atau sanksi, melainkan karena kesadaran akan peran dan kontribusinya bagi organisasi (Chaerudin et al., 2020; Rifa'i, 2024). Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang lebih stabil, harmonis, dan produktif. Selain itu, internalisasi nilai dan etika kerja memperkuat integritas organisasi, mengurangi potensi konflik kepentingan, serta membentuk perilaku kerja yang berorientasi pada kualitas dan keberlanjutan kinerja jangka panjang (Yusuf et al., 2024).

Dalam situasi organisasi modern, disiplin kerja memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja yang teratur, konsisten, dan berorientasi pada hasil (Nawir et al., 2024). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, ketepatan waktu, penggunaan sumber daya secara efisien, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi (Estiana et al., 2023; Pamungkas & Nursyamsi, 2024). Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Namun, berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa permasalahan disiplin masih menjadi tantangan serius di banyak organisasi, terutama di sektor publik. Fenomena keterlambatan, rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional, lemahnya pengawasan, serta rendahnya komitmen kerja masih sering ditemukan dan berkontribusi terhadap rendahnya kinerja organisasi khususnya pada instansi publik (Yadnya, 2022).

Dalam jangka panjang, lemahnya disiplin kerja pada instansi publik dapat menghambat proses reformasi birokrasi, menurunkan kepercayaan publik, serta mengurangi daya saing organisasi (Annisa et al., 2025; Onyango, 2019; Sakir, 2024; Tasi, 2022). Kondisi ini terjadi karena rendahnya disiplin melemahkan konsistensi implementasi kebijakan, memperbesar peluang terjadinya penyimpangan prosedur, serta menurunkan kualitas pelayanan publik (Mendrofa et al., 2024). Akibatnya, tujuan reformasi birokrasi yang berorientasi pada peningkatan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas menjadi sulit tercapai secara optimal. Selain itu, menurunnya kepercayaan publik sebagai pengguna layanan akan berdampak langsung pada legitimasi

organisasi. Dalam konteks persaingan antarlembaga dan antarorganisasi, lemahnya disiplin juga menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis, sehingga memperkecil peluang pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Seiring berkembangnya teori manajemen dan perilaku organisasi, disiplin kerja tidak lagi dipandang sebagai instrumen pengendalian semata, melainkan sebagai bagian integral dari budaya organisasi yang sehat (Mulhayat & Adab, 2023). Organisasi yang berhasil membangun budaya disiplin secara berkelanjutan cenderung memiliki sistem kerja yang lebih stabil, tingkat konflik yang lebih rendah, serta kinerja yang lebih konsisten (Kadarmanta, 2024). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi menjadi kebutuhan akademik dan praktis yang penting (Ernest, 2021; Ferdinandus, 2020; Pamungkas & Nursyamsi, 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian literatur ini disusun untuk menganalisis secara sistematis berbagai konsep, temuan penelitian, dan perspektif teoretis terkait disiplin kerja dan hubungannya dengan kinerja organisasi. Hasil kajian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman konseptual serta menjadi rujukan bagi pimpinan dan praktisi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan disiplin kerja.

KAJIAN PUSTAKA,

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menempatkan manusia sebagai aset strategis organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan (Ichsan et al., 2021; Utama, 2020). MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan perilaku, kompetensi, dan komitmen karyawan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam perspektif ini, disiplin kerja dipandang sebagai hasil dari sistem pengelolaan SDM yang efektif, mencakup kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, pelatihan, serta budaya organisasi (Darmawan, 2022). Penerapan MSDM yang baik akan memperkuat disiplin dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Lestari & Amaluddin, 2025; Sangapan & Manurung, 2025).

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran individu untuk menaati seluruh peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi (Wicara, 2022). Menurut teori manajemen sumber daya manusia, disiplin berfungsi sebagai instrumen pengendalian perilaku yang memastikan setiap anggota organisasi bekerja secara tertib, konsisten, dan bertanggung jawab (Paleni, 2020). Disiplin tidak hanya bersifat eksternal melalui aturan dan sanksi, tetapi juga internal melalui kesadaran pribadi, komitmen moral, dan etika kerja (Sosiady, 2024). Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin stabil pola kerja organisasi dan semakin kecil potensi terjadinya penyimpangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Teori Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Melantika et al., 2023). Teori kinerja menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan organisasi, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia (Suryani et al., 2020). Dalam konteks organisasi modern, kinerja tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari proses kerja yang akuntabel, transparan, dan berkelanjutan (Ainullah et al., 2025; Satyadharma & Suhri Kasim, 2025; Widyawati et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kajian pustaka bersifat naratif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelaahan, analisis, dan komparasi terhadap berbagai sumber referensi yang memiliki tingkat kredibilitas tinggi, seperti jurnal internasional terindeks serta buku elektronik yang relevan.

Selanjutnya, data dan informasi yang diperoleh diseleksi dan disintesiskan berdasarkan kerangka teori, model konseptual pendukung, serta interpretasi kritis penulis terhadap fokus kajian, yaitu peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja instansi sektor publik. Tahapan tersebut memungkinkan penyusunan pemahaman yang komprehensif dan mendalam dengan mengintegrasikan berbagai temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari hasil telaah terhadap berbagai literatur, ditemukan 6 jurnal mengenai peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja instansi publik yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Studi Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja instansi publik

No	Nama (Tahun) Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Akay et al. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala	Analisis deskriptif kualitatif	Berdasarkan temuan penelitian terkait peran disiplin pegawai dalam peningkatan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Tikala Kota Manado, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih belum menunjukkan kondisi yang optimal..
2	Ariyanto (2020). Peranan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan	Analisis deskriptif kualitatif	Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh rendahnya tingkat disiplin kerja. Kondisi tersebut tercermin dari meningkatnya angka ketidakhadiran dalam beberapa tahun terakhir, disertai berbagai

No	Nama (Tahun) Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kelembagaan Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah		pelanggaran terhadap ketentuan kerja, seperti tidak adanya pemberitahuan ketika sakit, keterlambatan dalam pengajuan izin atau cuti, keterlambatan hadir, meninggalkan kantor tanpa izin, penggunaan waktu istirahat di luar ketentuan, ketidakhadiran di tempat kerja saat jam kerja, serta kecenderungan meninggalkan kantor untuk melakukan aktivitas lain di luar tugas dan keahlian. Oleh karena itu, tingkat disiplin karyawan dinilai belum optimal dan memerlukan kebijakan perbaikan melalui penerapan disiplin preventif, korektif, dan progresif.
3	Refra (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong	Analisis deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan di Distrik Malaimsimsa cukup baik namun belum optimal. Rendahnya disiplin waktu, keterbatasan SDM, rendahnya kehadiran pegawai, lemahnya sanksi, serta kurangnya sarana prasarana menghambat kualitas pelayanan dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.
4	Nasir (2022). Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja..	Analisis deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tenggara melalui kehadiran dan kepatuhan jam kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas penyelesaian tugas, pelayanan publik yang lebih efektif, kemudahan akses layanan, serta penguatan akuntabilitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawab kerja.
5	Pitriana et al. (2023). Peranan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan tingkat kepuasan kerja memberikan kontribusi yang positif dan bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai..
6	Batubara & Rambe (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik secara individu maupun bersama-sama, kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

Sumber : Data Sekunder (2026)

Dari keenam jurnal tersebut akan memberikan analisis pembahasan yang akan

diuraikan pada sub bab sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja sebagai Fondasi Kinerja Pelayanan Publik

Temuan penelitian Akay et al. (2021) dan Ariyanto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran fundamental dalam peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Rendahnya disiplin, yang tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, pelanggaran jam kerja, serta lemahnya kepatuhan terhadap aturan, terbukti berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja pegawai. Kondisi ini menegaskan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan administratif, tetapi merupakan fondasi perilaku kerja profesional. Ketika disiplin tidak terkelola dengan baik, efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi menjadi terganggu. Oleh karena itu, penerapan kebijakan disiplin preventif, korektif, dan progresif menjadi kebutuhan strategis untuk membangun sistem kerja yang tertib dan produktif.

2. Peran Kepemimpinan dan Sistem Organisasi dalam Penguatan Disiplin

Penelitian Refra (2021) menekankan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk budaya disiplin kerja. Meskipun kepemimpinan di Distrik Malaimsimsa dinilai cukup baik, kelemahan dalam penegakan aturan, keterbatasan sumber daya manusia, serta kurangnya sarana prasarana menjadi faktor penghambat disiplin pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan dukungan sistem organisasi. Pemimpin yang tegas, konsisten, dan memberi teladan akan menciptakan iklim kerja yang mendorong kepatuhan dan tanggung jawab. Dengan demikian, penguatan disiplin kerja harus dibarengi dengan reformasi manajerial dan perbaikan tata kelola organisasi.

3. Disiplin Kerja sebagai Determinan Produktivitas dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Batubara & Rambe (2025), Nasir (2022) dan Pitriana et al. (2023) memperkuat temuan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun kolektif. Disiplin jam kerja, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, akuntabilitas, serta efektivitas pelayanan publik. Selain itu, disiplin yang dikombinasikan dengan kepuasan kerja dan kepemimpinan yang baik menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan disiplin kerja merupakan strategi kunci dalam upaya peningkatan kinerja instansi publik di berbagai konteks organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja instansi publik. Disiplin yang kuat mendorong keteraturan perilaku kerja, meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas pelayanan, serta memperkuat akuntabilitas organisasi. Keberhasilan penerapan disiplin sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, dukungan sistem organisasi, serta konsistensi dalam penerapan aturan. Oleh karena itu, penguatan

disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mewujudkan kinerja organisasi yang efektif, profesional, dan berkelanjutan.

Instansi publik disarankan merumuskan kebijakan penguatan disiplin kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen sumber daya manusia. Kebijakan tersebut mencakup penerapan disiplin preventif, korektif, dan progresif secara konsisten, peningkatan kapasitas kepemimpinan, serta penguatan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja. Selain itu, penyediaan sarana prasarana pendukung dan penciptaan iklim kerja yang kondusif perlu diprioritaskan. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan, kinerja pegawai, dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainullah, M., Muddin, S., & Mardyawati. (2025). Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 286–299. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.647>
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Governance*, 1(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/33470>
- Al Gifari, M. F., & Hermana, C. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 1(04), 357–363. <https://ojs.ruangpublikasi.com/index.php/jpim/article/view/324>
- Annisak, W., Suhendra Setiawan, S. E., Wendi Wahyu Utama, S. E., Tika Sakina Putri, S. M., & Syafwandi, I. D. (2025). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pada Instansi Pemerintah Daerah*. Fahmi Karya.
- Ariyantini, A. F., & Puterisari, D. U. (2025). Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Fondasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 80–91. <https://doi.org/10.65310/q0dhdc04>
- Ariyanto, S. (2020). Peranan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Sosial Pariwisata*, 2(1), 58–70. <https://journal.akparnas.ac.id/index.php/jsp/article/view/23>
- Batubara, S. S., & Rambe, M. J. (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Organisasi Publik. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 104–108. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v8i2.26938>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Ernest, A. (2021). Discipline and Achievement of Organizational Objectives. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 3(3), 471–489. [https://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.-3\(3\)%2C-ernest-akor%2C-e.--\(2021\)..pdf](https://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.-3(3)%2C-ernest-akor%2C-e.--(2021)..pdf)
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Ferdinandus, S. (2020). Effect of Discipline on Employee Performance Through Total Quality Management As Mediation Variables. *Management Science Letters*, 10(12), 2905–2912. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.016>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kadarmanta, R. A. (2024). Peran Budaya Organisasi Mewujudkan Produktivitas Kinerja

- (Implementasi di Negara Singapura, Jepang, China, Korea Selatan dan Indonesia). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 394–407. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i3.328>
- Lestari, M., & Amaluddin, A. (2025). Manajemen SDM Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Tashdiq: Jurnal Kajian Agama Dan Dakwah*, 17(4), 251–260. <https://ejournal.cibinstitut.com/index.php/tashdiq/article/view/3102>
- Melantika, N., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Analisis Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Kantor Desa Wolomotong Kecamatan Doreng Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(2), 18–36. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i2.27>
- Mendrofa, S. A., Yuliana, S., Mustanir, A., Oktaviane, D. P., Anita, D., Hakim, L., & Kusnadi, I. H. (2024). *Good Governance Melalui Publik Digital*. Mega Press Nusantara.
- Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Taufiq Azhari, M. (2024). Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan dan Strategi Manajemen untuk Menanggapi Perubahan Cepat di Era Globalisasi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146–3153. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3789>
- Mulhayat, H. S., & Adab, P. (2023). *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Penerbit Adab.
- Nasir, M. (2022). Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.5>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Onyango, G. (2019). Organizational Disciplinary Actions as Socio-Political Processes in Public Organizations. *Public Organization Review*, 19(2), 227–248. <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0401-7>
- Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 222–232. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/4356>
- Pitriana, G. A., Trarintya, M. A. P., & Pratiwi, K. A. (2023). Peranan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(10), 1934–1945. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Refra, M. S. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 16(2), 24–30. <http://e-journal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/view/195>
- Rifa'i, M. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)*. UMSU Press.
- Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124. <https://doi.org/10.36917/japabis.v6i1.117>
- Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. *Journal of Strategic and Human Resources*, 1(2), 1–13. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/32>
- Satyadharma, M., & Suhri Kasim, S. (2025). The Role of ASN Simponi on Workers Discipline and Performance at Department of Transportation, South East Sulawesi Provincial (The Involvement of Direct Supervisorship). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 82–92. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v13i2.9995>
- Sosiady, M. (2024). Implementation of Work Discipline and Application of Employee Sanctions In PD. BPR Rokan Hulu. *InJEBA: International Journal of Economics, Business and Accounting*, 2(1), 87–93. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10817227>
- Sukmiridiyanto, Budiono, P., & Mukhlis, M. (2024). Peran Krusial Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Journal Publicuho*, 7(3), 1183–1189.

<https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.476>

- Sunaini, W., & Satyadharma, M. (2025). Manajemen Talenta dan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Suatu Kajian Literatur pada Sektor Publik Indonesia. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 80–90. <https://scriptaintelektual.com/scripta-economica/user/setLocale/id?source=%2Fscripta-economica%2Farticle%2Fview%2F69>
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suryaningsih, N., & Winasis, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 1142–1154. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5723>
- Tasi, R. (2022). Improving the Quality of Public Services through Bureaucratic Reformation: Human Right Perspectives. *Jurnal HAM*, 13(3), 589. <https://doi.org/10.30641/ham.2022.13.589-602>
- Utama, D. Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ Press.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405–416. <https://doi.org/10.36975/jeb.v13i4.408>
- Widyawati, I., Anugrah, Z. P., Ni'mah, N. N., Mubarokah, A., & Amelia, S. A. (2025). Tinjauan Literatur: Peran E-Performance Management Dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai. *Journal of Literature Review*, 1(1), 91–98. <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/jlr/article/view/109>
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera.
- Yusuf, M., Masrokan Mutohar, P., & Fuadi, I. (2024). Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 17–36. <https://doi.org/10.37348/aksi.v3i1.510>