Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JURIMA)
Volume 5 Nomor 2, Agustus 2025
e-ISSN: 2827-8577; p-ISSN: 2827-8569, Hal 550 – 559
DOI: https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5356
Available online at: https://journalshub.org/index.php/jurima

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza

Tarisa Aulia Nurulita[1*], Sofia Ulfa Eka Hadiyanti[2], Askiah[3]
[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124.
*Korespondensi: trsnlt25@gmail.com**

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza Branch. The background of this study stems from the importance of work discipline in improving the effectiveness and productivity of human resources as the main asset of an organization. This study employs a quantitative approach using a survey method, distributing questionnaires to 127 employees as respondents. Data were analyzed using simple linear regression. The results indicate that work discipline has a positive and significant impact on employee performance. Employees with high levels of discipline tend to demonstrate punctuality, compliance with rules, and responsibility in performing tasks, thereby contributing to improved performance. These findings imply that companies need to continue strengthening work discipline culture as a strategy for improving performance. This study also contributes theoretically to the development of human resource management science and practically serves as a basis for formulating managerial policies focused on enhancing employee discipline and productivity.*
Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Samarinda Central Plaza*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya peran disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 127 karyawan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja sebagai strategi peningkatan kinerja. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan manajerial yang berorientasi pada peningkatan kedisiplinan dan produktivitas karyawan.
Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Samarinda Central Plaza

LATAR BELAKANG

Pada era kompetitif dan globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam mendorong keberhasilan organisasi, terutama dalam industri ritel yang menuntut pelayanan cepat, efisien, dan konsisten. Departemen SDM

Received June 12, 2025; Revised June 17, 2025; Accepted June 25, 2025
*Corresponding author, e-mail address

memainkan peran vital dalam memastikan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Basyid (2024), sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi mana pun dan perlu dikelola secara efisien untuk mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk membina, mengawasi, dan menilai kinerja karyawannya.

Salah satu elemen penting dalam pengelolaan SDM adalah disiplin kerja. Disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, melainkan mencerminkan tanggung jawab, etika kerja, dan komitmen individu terhadap organisasi. Disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu, mengikuti instruksi dengan benar, dan menjaga integritas profesionalnya (Aminah et al., 2023). Menurut (Dumilah *et al*., 2023), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza sebagai salah satu unit bisnis ritel yang beroperasi di wilayah Kalimantan Timur, menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawannya. Laporan keuangan tahun 2023 menunjukkan penurunan kontribusi segmen Kalimantan terhadap pendapatan perusahaan sebesar 4,33%, yang mengindikasikan adanya masalah dalam efektivitas kerja. Berdasarkan pengamatan awal dan data internal, salah satu faktor yang patut dicermati adalah tingkat kedisiplinan karyawan. Karyawan yang kurang disiplin cenderung mengalami keterlambatan, absen, dan kinerja yang tidak konsisten, yang berujung pada rendahnya produktivitas.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengungkapkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini memiliki kebaruan karena difokuskan pada sektor ritel modern di wilayah Samarinda yang belum banyak dikaji secara spesifik. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor pemerintahan, pendidikan, atau rumah sakit. Gap ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih kontekstual mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di lingkungan kerja ritel yang memiliki

karakteristik tersendiri, seperti tingginya intensitas kerja dan tuntutan pelayanan pelanggan secara langsung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kedisiplinan dan kinerja, serta memberikan tambahan literatur akademik dalam bidang manajemen SDM, khususnya dalam konteks industri ritel modern di Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja. (Dumilah *et al*., 2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin yang baik ditunjukkan melalui kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap instruksi, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar dan jadwal yang ditentukan. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja menjadi indikator awal dalam menilai sejauh mana karyawan memiliki integritas dan komitmen terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik biasanya tercermin dari kerja sama yang efektif, ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas output, serta inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Handayani (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja di organisasi formal. Temuan serupa dikemukakan oleh Hotmauli (2023) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan tinggi mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal di Rumah Sakit Advent Medan. Sementara itu, Dharliana dan Nasrudin (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam perusahaan daerah.

Namun, terdapat juga penelitian yang menyatakan hasil berbeda. Studi oleh Izzah dan Nugraheni (2024) pada PT Shopee International Indonesia cabang Bekasi menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja bisa bervariasi tergantung pada konteks organisasi, jenis industri, dan karakteristik tenaga kerja yang dimiliki. Maka dari itu, penting untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja secara spesifik dalam konteks industri ritel seperti PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza.

Berdasarkan teori dan hasil empiris yang telah dipaparkan, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara spesifik di lingkungan kerja ritel modern. Dalam konteks tersebut, disiplin kerja tidak hanya menjadi alat pengendalian perilaku, tetapi juga strategi manajerial dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Dengan mempertimbangkan kebutuhan kontekstual dan karakteristik organisasi, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pengambilan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Pendekatan ini dipilih untuk menguji pengaruh antara variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui hubungan sebab-akibat berdasarkan data lapangan yang dikumpulkan melalui survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza yang berjumlah 175 orang. Sampel

penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 127 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan mempertimbangkan kriteria tertentu seperti status karyawan aktif dan pengalaman kerja minimal enam bulan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, dokumentasi terhadap data internal perusahaan, serta penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan pelaksanaan tugas, serta indikator kinerja karyawan yang mencakup kerja sama, ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta tanggung jawab.

Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, dengan ketentuan bahwa suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan nilai *r hitung* > 0,174, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai alpha sebesar 0,863 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,822, yang berarti keduanya sangat reliabel.

Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Model regresi linier sederhana dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + \beta X + \varepsilon}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta (intersep)

β = Koefisien regresi variabel independen

ε = Error term (residual)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Sebelumnya, data juga diuji validitas dan reliabilitas instrumennya, serta dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas & Realibilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas & Realibilitas

Variabel	Kode	Rhitung	Rtabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	X1	0.810	0,174	0.863	Valid dan Reliabel
	X2	0.817	0,174		
	X3	0.904	0,174		
	X4	0.850	0,174		
	X5	0.654	0,174		
Kinerja Karyawan	Y1	0.594	0,174	0.822	Valid dan Reliabel
	Y2	0.530	0,174		
	Y3	0.454	0,174		
	Y4	0.657	0,174		
	Y5	0.518	0,174		
	Y6	0,719	0,174		
	Y7	0,846	0,174		
	Y8	0,796	0,174		
	Y9	0,770	0,174		
	Y10	0,797	0,174		

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,174. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan, karena instrumen tersebut telah terbukti mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Secara keseluruhan, hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas yang baik dan dapat

digunakan untuk memperoleh data yang representatif. Sementara itu, hasil uji reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,863, dan untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,822. Kedua nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0,60 yang menjadi standar minimum reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sangat reliabel dan memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui instrumen ini dapat dipercaya dan diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	**Std. Error**
(Constant)	4.386	1.047
DISIPLIN KERJA	0.697	0.062

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, diambil persamaan guna mengetahui pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza

$$\mathbf{Y = 4.386 + 0.697X_1}$$

Interpretasi Koefisien

1) **Konstanta (Intersep) = 4.386**
   Nilai ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja sama dengan nilai prediksi kinerja pegawai adalah 5,153.

2) **Koefisien DISIPLIN KERJA = 0.697**
   Koefisien ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja, nilai prediksi kinerja pegawai akan naik sebesar 0.639, dengan asumsi variabel konstan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	*t*	*Sig.*	*Keterangan*
DISIPLIN KERJA	11.156	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji-t yang termuat pada Tabel 3 di atas, dapat dilakukan interprestasi hasil secara mendalam. Untuk variable (X), nilai signifikan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H_o diolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mall Samarinda Central Plaza (SCP), Kalimantan Timur.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,697, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan nilai t hitung 11,156, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel, sehingga hipotesis (H1) diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mengikuti instruksi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga etika dalam bekerja. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan dan komitmen terhadap pekerjaan, yang secara langsung berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Handayani (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan organisasi formal. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hotmauli (2023) di Rumah Sakit Advent Medan, yang menyatakan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas.

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan dari Izzah & Nugraheni (2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Shopee International Indonesia cabang Bekasi. Mereka menyatakan bahwa dalam konteks perusahaan berbasis digital dengan sistem kerja fleksibel, faktor seperti motivasi dan komunikasi lebih berperan penting

Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda. Di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, disiplin kerja menjadi faktor krusial karena perusahaan ritel membutuhkan pelayanan langsung kepada pelanggan, sehingga kepatuhan terhadap waktu dan prosedur menjadi hal yang vital. Sementara itu, dalam konteks perusahaan teknologi, struktur kerja yang lebih fleksibel menjadikan faktor lain seperti inisiatif dan kreativitas lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen penting yang harus terus dijaga dan ditingkatkan oleh manajemen perusahaan, terutama dalam industri ritel yang sangat mengandalkan keteraturan operasional dan pelayanan pelanggan secara langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dikategorikan sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di sektor ritel, khususnya dalam perusahaan yang mengandalkan pelayanan langsung kepada pelanggan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pihak manajemen perusahaan terus memperkuat budaya disiplin melalui penerapan peraturan yang konsisten, pelatihan rutin, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Disiplin tidak hanya perlu ditegakkan secara struktural, tetapi juga dibangun secara kultural melalui pendekatan yang membangun kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugasnya. Selain itu, perusahaan juga dapat mengembangkan sistem pengawasan yang bersifat preventif dan edukatif, agar kedisiplinan tidak hanya bersifat pemenuhan kewajiban, tetapi menjadi bagian dari nilai kerja sehari-hari.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu disiplin kerja, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Selain itu, objek penelitian hanya difokuskan pada satu cabang perusahaan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke cabang lain atau perusahaan ritel lainnya dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model dengan melibatkan lebih banyak variabel dan memperluas cakupan lokasi penelitian agar hasil yang diperoleh lebih menyeluruh dan kontekstual.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada

peningkatan kinerja melalui penguatan kedisiplinan. Sementara secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengayaan literatur mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di sektor industri ritel, khususnya dalam konteks lokal Kalimantan Timur.

DAFTAR REFERENSI

Abdul Basyid. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. KURNIA.

Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 122–131. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438

Dharliana, & Nasrudin, S. W. (2022). The Influence of Discipline and Motivation on Work Productivity. International Journal Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 6(4), 1843–1851. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR

Handayani, S., & Berutu, N. R. (2024). *The influence of work discipline and work environment on employee performance*. International Journal of Management and Economic, 3(2), 16–24. https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285

Hotmauli. (2023). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. International Journal of Science, Technology & Management, 4(5), 1340–1350. https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.926

Izzah, N., & Septi Nugraheni. (2024). Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. Sinergi International Journal of Management and Business, 2(1), 1–10. https://doi.org/10.61194/ijmb.v2i1.121

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (hal. 67). Refika Aditama.

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Ratna Dumilah, Asridah Warni Tanjung & Nindie Ellesia. (2023). The Effect of Discipline and Work Envirenment on Employee Performance in the Ministry of Religion Ofiice South Tangerang City. International Journal of Economiy, Education and Entrepreneurship.