

Peran Disiplin Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo

Chovinisca Ramadhani Azhara¹, Mochamad Fatchurrohman², Etin Puspita Sari³, Shobikin⁴
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
email : choviniscaazhara@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo. Fokus utama diarahkan pada indikator-indikator disiplin seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab individu, yang secara langsung berkaitan dengan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan lima orang informan yang memiliki peran berbeda di klinik, serta melalui observasi langsung dan dokumentasi internal. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, baik secara individu maupun tim. Karyawan yang menunjukkan disiplin dalam kehadiran, ketepatan prosedur, dan tanggung jawab kerja, mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan pelayanan yang efisien. Faktor-faktor seperti sanksi, budaya kerja kolektif, dan gaya kepemimpinan partisipatif turut memengaruhi penerapan disiplin tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan. Temuan ini dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi penguatan disiplin kerja berbasis nilai dan motivasi, serta sebagai referensi untuk penelitian lanjutan yang berfokus pada peningkatan mutu layanan dan kepuasan pasien.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pelayanan Klinik.

1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia adalah modal utama dalam era pembangunan. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja optimal sesuai target yang ditetapkan. Sebagai tenaga kerja, manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan juga memiliki berbagai kebutuhan pribadi yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang menjadi pendorong utama seseorang untuk bertindak, termasuk dalam melaksanakan pekerjaan atau bekerja. (Ungusari, 2015)

Kedisiplinan kerja adalah fondasi utama yang memengaruhi kelancaran operasional perusahaan dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Ini juga mencakup tanggung jawab karyawan dalam menjalankan aturan tersebut. Sebagai sebuah ketentuan yang disertai konsekuensi dalam bekerja, disiplin kerja sangat krusial dalam menentukan produktivitas kinerja karyawan. Ketika setiap karyawan menunjukkan tindakan disiplin yang dilandasi tanggung jawab, keadilan, serta menumbuhkan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan, hal ini akan menjadi kekuatan positif yang besar bagi perusahaan. Singkatnya, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. (Silitonga & Faddila, 2023)

Kinerja karyawan adalah faktor penentu bagi setiap perusahaan. Ini adalah cerminan dari perilaku kerja seorang karyawan yang terwujud dalam prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Kualitas kinerja karyawan menjadi penentu utama bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia adalah komponen terpenting yang menggerakkan roda organisasi. Oleh karena itu, kinerja yang baik dari setiap individu sangatlah penting, sebab tanpa kinerja yang optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai (Setiawan, 2013).

Organisasi perlu membangun sistem yang mampu menanamkan disiplin kerja secara efektif, menggunakan strategi seperti pendekatan motivasional, keteladanan, dan penguatan nilai-nilai organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami bagaimana disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan mengevaluasi implikasinya terhadap mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama yang menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi atau entitas bisnis. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung mampu

menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara konsisten dan tepat waktu, bahkan tanpa memerlukan pengawasan langsung dari atasan atau pihak manajemen. Sikap tersebut mencerminkan adanya integritas, rasa tanggung jawab, serta dedikasi yang kuat terhadap peran dan fungsi masing-masing dalam struktur organisasi (Sugiana & Fadli, 2023). Penerapan disiplin kerja yang baik juga berperan dalam membentuk karakter karyawan agar senantiasa menjunjung tinggi aturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan disiplin, karyawan akan terdorong untuk bersikap tertib, bekerja sesuai standar operasional, dan menjaga etika kerja yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, harmonis, dan kondusif. Oleh karena itu, penegakan disiplin kerja tidak hanya penting untuk kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga menjadi dasar untuk menjaga kelangsungan operasional yang aman, tertib, dan efisien, sehingga tujuan dan visi perusahaan dapat tercapai dengan optimal (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja juga menjadi ukuran penting untuk menilai sejauh mana kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Awalia & Fadli, 2024). Penilaian terhadap kinerja tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam sektor pelayanan kesehatan, kinerja memiliki peran yang sangat vital karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan yang diterima oleh pasien. Kinerja yang optimal ditunjukkan melalui kecepatan dalam memberikan pelayanan, ketelitian dalam melaksanakan prosedur medis dan administrasi, serta kemampuan dalam menciptakan kepuasan pasien. Ketepatan waktu, akurasi, dan responsivitas tenaga kesehatan menjadi indikator utama yang mencerminkan mutu layanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk menjaga kepercayaan pasien dan mendukung keberlanjutan pelayanan kesehatan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik membentuk sikap karyawan yang taat terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja secara teratur, sesuai dengan standar operasional, dan menjaga etika dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, kondusif, dan produktif. Penegakan disiplin bukan hanya untuk memastikan kepatuhan, tetapi juga sebagai dasar untuk menciptakan sistem kerja yang stabil dan efisien, sehingga tujuan dan visi organisasi dapat tercapai secara optimal (Silaen et al., 2021).

Pelayanan Kesehatan

Pelayanan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pengguna jasa secara langsung, di mana kualitas pelayanan menjadi faktor kunci yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelanggan. Dalam konteks organisasi, khususnya perusahaan, kualitas pelayanan mencerminkan profesionalisme serta kemampuan institusi tersebut dalam menjawab harapan konsumennya. Semakin baik pelayanan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kemajuan organisasi itu sendiri (Tijjeng, 2020).

Dalam sektor kesehatan, kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan tenaga kerja, yang mencakup ketepatan waktu, sikap dalam memberikan pelayanan, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Pelayanan kesehatan yang baik menjadi kebutuhan mendasar masyarakat, sejajar dengan kebutuhan akan pangan dan pendidikan. Oleh karena itu, pelayanan kesehatan yang ideal adalah pelayanan yang berfokus pada kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pasien, serta dilaksanakan secara bertanggung jawab, aman, merata, dan bebas diskriminasi. Kualitas pelayanan yang demikian menjadi syarat penting dalam mewujudkan kepuasan masyarakat serta perlindungan terhadap hak-hak pasien sebagai penerima layanan (Sri Irmawati dan Nurhannis, 2019).

Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dijadikan pedoman dalam perilaku kerja individu di dalam suatu institusi. Budaya kerja yang baik dan berorientasi pada kedisiplinan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam membentuk interaksi antara atasan dan bawahan, serta berpengaruh terhadap efektivitas kerja sehari-hari. Kepemimpinan yang konsisten dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat budaya positif, dan meningkatkan kinerja individu maupun tim (Walingsuci et al., 2017).

Lebih dari sekadar aturan tidak tertulis, budaya organisasi berfungsi sebagai elemen pemersatu seluruh komponen dalam organisasi. Ia membentuk identitas kolektif, memberikan semangat kerja, menjadi sumber motivasi, dan menjadi acuan perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat yang mempererat hubungan antarindividu dalam kelompok, menciptakan energi positif yang dapat mendorong organisasi menuju arah yang lebih baik. Hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan sangat erat, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memengaruhi arah, bentuk, dan kekuatan budaya tersebut.

Dengan demikian, budaya organisasi sering kali dianggap sebagai cerminan langsung dari kepemimpinan di dalamnya keduanya bagaikan dua sisi mata uang yang saling melengkapi dan memiliki nilai yang tak terpisahkan(Dery Wijaya et al., 2023).

2. Metode Penelitian

Penelitian merupakan proses ilmiah yang bertujuan untuk menjawab suatu permasalahan dan memperoleh kebenaran melalui pendekatan sistematis. Dalam konteks ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena, persepsi, serta perilaku sosial berdasarkan realitas yang terjadi di lapangan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu pendekatan yang menyajikan data dalam bentuk narasi melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dihasilkan berupa kata-kata, kutipan, atau gambar yang menggambarkan kondisi nyata, dan dianalisis secara mendalam untuk menemukan makna di balik fenomena yang diamati. Pendekatan ini menekankan pentingnya pemahaman kontekstual dan tidak berfokus pada angka, melainkan pada deskripsi menyeluruh terhadap objek yang diteliti(Waruwu, 2024).

Metode pengumpulan data

Jenis data ini diperoleh melalui berbagai metode, seperti observasi, wawancara tatap muka, diskusi kelompok terfokus (*focus group*), dan teknik serupa lainnya. Peneliti turut serta secara langsung dalam proses pengumpulan data secara aktif, di mana analisis berlangsung secara simultan selama proses wawancara dan pengamatan pola. Teknik yang digunakan mencakup wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta telaah terhadap dokumen yang relevan(Ummah, 2019).

a. Data Primer

Data primer dikumpulkan melalui metode observasi langsung dan wawancara mendalam kepada lima informan kunci yang bekerja di berbagai divisi di Klinik Rawat Inap Rizky. Observasi dilakukan selama kegiatan magang untuk mengamati penerapan disiplin kerja secara nyata di lingkungan kerja klinik.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Kode Nama Informan	Jabatan
1	F1	Staf Front Office
2	F2	Asisten Apoteker
3	F3	Perawat
4	F4	Bidan
5	F5	Analisis Laboratorium

Tabel 2. Pertanyaan Wawancara

No	Variabel	Pertanyaan
1	Disiplin Kerja	Apakah Anda memahami dan mengikuti aturan kerja yang berlaku di Klinik Rawat Inap Rizky?
		Apakah Anda biasanya datang tepat waktu sesuai jadwal kerja?
		Menurut Anda, apakah teguran atau sanksi dari atasan sudah diterapkan dengan baik?
2	Kinerja Karyawan	Apakah Anda merasa hasil kerja Anda sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh klinik?
		Seberapa sering Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
		Apakah Anda merasa mampu bekerja dengan cepat dan tetap teliti?
3	Motivasi Kerja	Apakah Anda merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya gaji atau insentif dari klinik?

		Apakah pekerjaan di klinik ini membantu Anda memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?
		Apakah suasana kerja di klinik membuat Anda semangat bekerja setiap hari?

b.
Sekunder

Data

Data sekunder diperoleh dari staf administrasi, medis, dan SDM di Klinik Rawat Inap Rizky. Sumber data meliputi absensi, laporan harian karyawan, dan dokumen SOP yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja. Data ini digunakan untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara, serta memberikan gambaran objektif mengenai sistem kerja yang diterapkan.

Informasi yang terkumpul dianalisis dengan mengelompokkan berdasarkan tema, kemudian ditafsirkan untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil analisis ini mendukung pemahaman tentang kontribusi disiplin dalam menjaga mutu pelayanan di klinik.

3. Hasil Dan Diskusi

Penelitian oleh (Agustriani, Ratnasari, & Zamora, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil observasi di Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam mendukung kinerja, terutama dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab terhadap tugas.

Menurut (Wulandari & Hamzah, 2019), disiplin merupakan unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian kinerja. Disiplin mencerminkan tanggung jawab, dan menjadi dasar untuk menegur karyawan yang belum menunjukkan perubahan perilaku. Di klinik, disiplin tercermin dari ketepatan waktu, pelaksanaan tugas sesuai SOP, dan kolaborasi antarpegawai, meskipun sanksi atas pelanggaran belum ditegakkan secara konsisten. Pengawasan lebih sering dilakukan secara informal oleh rekan kerja.

Sebagian besar informan menyatakan tidak mengalami kendala dalam menerapkan disiplin, namun lemahnya sistem pengawasan menandakan perlunya peran aktif manajemen. Sejalan dengan itu, (Awalia & Fadli, 2024), menegaskan bahwa komitmen kerja dapat dibentuk melalui pemberian gaji yang sesuai, penempatan yang tepat, hubungan kerja yang baik, dan penerapan disiplin yang berkelanjutan. Karyawan mengaku melaksanakan tugas sesuai jobdesk, dengan kerja tim menjadi penunjang utama kelancaran pelayanan, terutama saat pasien ramai. Motivasi umumnya didorong oleh kebutuhan ekonomi, disertai dukungan suasana kerja yang kondusif. Belum adanya sistem penghargaan dan evaluasi formal menyebabkan semangat kerja lebih bergantung pada inisiatif individu. Meski tidak ada tanggapan langsung dari pasien, pelayanan yang cepat dan tanggap menunjukkan adanya kedisiplinan yang turut membentuk persepsi positif terhadap layanan klinik, namun suasana kerja dan hubungan yang harmonis juga menjadi pendorong semangat. Sistem penghargaan dan evaluasi formal belum tersedia, sehingga motivasi lebih banyak bergantung pada inisiatif pribadi. Meski tidak ada tanggapan langsung dari pasien, pelayanan yang cepat dan tanggap mencerminkan kedisiplinan kerja yang turut membentuk persepsi positif terhadap layanan klinik.

Diskusi

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menunjukkan integritas dan profesionalisme seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja tim dan kelancaran layanan kepada pasien. Ketepatan waktu, ketelitian dalam bekerja, serta kesediaan untuk membantu rekan kerja mencerminkan budaya kerja yang solid dan saling mendukung. Ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin individu yang baik akan memengaruhi disiplin kolektif dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Meskipun demikian, lemahnya penegakan aturan dan ketiadaan sanksi formal atas pelanggaran menunjukkan adanya celah dalam sistem manajerial klinik. Tanpa mekanisme kontrol yang kuat, pelanggaran kecil berpotensi terulang dan menurunkan standar kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran manajemen dalam memperkuat pengawasan dan menegakkan aturan sangat krusial agar nilai-nilai disiplin benar-benar melekat dalam budaya organisasi.

Selain itu, motivasi karyawan yang bersifat ekstrinsik seperti gaji, perlu diimbangi dengan motivasi intrinsik yang berasal dari pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan diri. Kurangnya pelatihan dan sistem evaluasi kinerja yang jelas dapat menghambat proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam konteks pelayanan publik seperti klinik, disiplin kerja yang konsisten akan memberikan dampak langsung terhadap persepsi dan kepuasan pasien. Pelayanan yang cepat, tanggap, dan terstandarisasi menjadi indikator bahwa institusi tersebut dikelola secara profesional. Oleh karena itu, membangun budaya disiplin yang kuat perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan organisasi pelayanan kesehatan. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dirangkum ke dalam enam indikator utama berikut:

Indikator Kinerja Karyawan

Penelitian ini menjelaskan indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan di Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo. Kinerja tidak hanya dinilai dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan lima informan dari berbagai divisi, digunakan beberapa indikator utama sebagai acuan penilaian kinerja, yaitu:

Kecepatan pelayanan

Kemampuan karyawan dalam memberikan layanan secara cepat dan responsif kepada pasien. Hal ini menunjukkan kesiapan kerja, penguasaan prosedur, dan efisiensi dalam bertindak, terutama saat menghadapi kondisi pelayanan yang padat.

Ketepatan waktu

Tingkat kedisiplinan dalam hadir sesuai jadwal serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketepatan waktu mencerminkan sikap profesional, komitmen kerja, serta penghargaan terhadap tanggung jawab.

Produktivitas kerja

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan tetap mempertahankan kualitas. Produktivitas juga terlihat dari efektivitas kerja tim dalam menangani banyak pasien secara tertib dan terstruktur.

Kepatuhan terhadap prosedur (SOP)

Konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional yang berlaku di klinik. Kepatuhan ini berkaitan dengan keselamatan pasien, akurasi pelayanan, dan akuntabilitas kerja.

Tanggung jawab individu

Kemauan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diawasi secara ketat. Karyawan yang bertanggung jawab mampu bekerja mandiri, menjaga etika, dan menunjukkan stabilitas kinerja dalam berbagai situasi.

Kepuasan pasien

Meskipun tidak diukur secara kuantitatif, persepsi positif dari pasien terhadap layanan yang cepat, ramah, dan tepat menjadi cerminan tidak langsung dari kinerja karyawan yang baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta sikap profesional dalam bekerja. Kedisiplinan yang konsisten juga mendorong terciptanya kerja tim yang solid dan pelayanan yang efisien. Meskipun sebagian besar karyawan tidak mengalami hambatan dalam menjalankan kedisiplinan, masih terdapat kelemahan pada aspek pengawasan dan penegakan aturan yang belum maksimal. Selain itu, motivasi kerja yang bersumber dari kebutuhan ekonomi dan lingkungan kerja yang mendukung turut berkontribusi terhadap semangat dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

1. Awalia, L., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Komitmen Kinerja Karyawan Klinik Pratama Asshofwan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 115–123. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1820>
2. Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
3. Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
4. Setiawan, A. (2013). Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... *Pengaruh Disiplin Kerja*, 1(4), 1246.
5. Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
6. Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). PERAN KEDISIPLINAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1506>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

7. Sri Irmawati dan Nurhannis, H. S. M. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Tatanga Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 5, 188–197.
8. Sugiana, S. D. R., & Fadli, U. M. D. (2023). EFEKTIVITAS PENERAPAN KEHADIRAN ONLINE SIMKES KHANZA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KLINIK AMANAH. *JURNAL ECONOMINA*, 2(8). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.695>
9. Tijjang, B. (2020). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Amsir Management Journal*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i1.202>
10. Waliningsuci, T., Al Musadieq, M., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Profit*, 11(01), 1–11. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2017.011.01.1>
11. Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
12. Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
13. Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
14. Fatchurrohman, M., & dkk. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Graha Seribu Satu Jaya .
15. Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. *Media Mahardhika*, 22(1), 88-101.
16. Fatchurrohman, Mochamad et al. 2024. “Gaya Komunitas Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Nsp.” 10(3): 1–9.