



## **Praktik Kedisiplinan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Raihan Rahman<sup>1</sup>, Usrotut Takiyah<sup>2</sup>**

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten <sup>1,2</sup>

e-mail: [hidayatraihanrahman@gmail.com](mailto:hidayatraihanrahman@gmail.com)

### **Abstract**

*Discipline is one of the fundamental aspects of Human Resource Management (HRM) that significantly influences the performance of both individuals and organizations. It is not merely limited to punctual attendance or timely task completion, but also encompasses responsibility, commitment to duties, adherence to work procedures, and consistency in performing professional roles. A high level of discipline reflects an individual's awareness and willingness to comply with the values and rules established by the organization. This contributes to the creation of an orderly, efficient, and productive work environment. Conversely, a lack of discipline can lead to various issues, such as a decline in service quality, workplace conflicts, and disruptions in achieving organizational goals. Therefore, it is essential for organizations to instill a culture of discipline through effective coaching, supervision, and the implementation of appropriate sanctions. Discipline is not merely a basic behavior, but rather a foundational element in shaping strong work character, which is crucial in developing high-quality, competitive human resources who can contribute positively to organizational and national progress.*

**Keywords:** Discipline, Work, Human Resources.

### **Abstrak**

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Kedisiplinan tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap kehadiran atau penyelesaian tugas tepat waktu, tetapi juga mencakup sikap tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta konsistensi dalam menjalankan peran secara profesional. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk tunduk pada nilai-nilai serta aturan organisasi yang berlaku. Hal ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya kualitas pelayanan, konflik kerja, serta terganggunya pencapaian target organisasi. Penting bagi organisasi untuk menanamkan budaya disiplin melalui pendekatan pembinaan, pengawasan, dan pemberian sanksi yang tepat. Kedisiplinan bukan hanya sekadar perilaku dasar, tetapi merupakan landasan pembentukan karakter kerja yang kuat, yang sangat dibutuhkan dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan berkontribusi positif terhadap kemajuan organisasi maupun bangsa.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Kerja, Sumber Daya Manusia.

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dipicu kemajuan teknologi, persaingan global, serta adopsi pola kerja fleksibel seperti remote dan hybrid kedisiplinan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi landasan penting bagi kelancaran operasional dan pencapaian target organisasi. Kedisiplinan melampaui sekadar kehadiran dan penyelesaian tepat waktu; ia mencakup kesadaran tanggung jawab, komitmen terhadap standar kerja, serta konsistensi dalam bertindak profesional. Saat individu mampu menunjukkan disiplin tinggi, tercipta lingkungan yang terstruktur, efisien, dan produktif suatu kondisi esensial dalam memenangkan persaingan dan menghadapi ketidakpastian global.

Menumbuhkan budaya disiplin bukan tugas mudah. Organisasi perlu merancang sistem manajemen SDM yang seimbang antara penguatan kedisiplinan dan pemberdayaan kreativitas. Praktik HR yang memberikan otonomi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan kapasitas karyawan terbukti mendukung kreativitas tanpa mengurangi disiplin (Mukti & Winaya, 2021; Rabani, 2020). Artinya, kedisiplinan dan inovasi sebenarnya bisa berjalan selaras bila diperkuat melalui kebijakan yang tepat.

Era kerja hybrid dan remote memperketat tuntutan akan self-discipline. Tanpa pengawasan fisik, karyawan dituntut mengelola waktu, menetapkan batasan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta menjaga fokus dari gangguan domestik. Pekerja remote perlu menetapkan rutinitas dan ruang kerja khusus, sementara HR wajib memberikan panduan, pelatihan teknologi, dan struktur evaluasi yang jelas (Baumann et al., 2023; Al-Dabbagh et al., 2016). Tanpa kerangka ini, risiko kelelahan dan penurunan kinerja bisa meningkat. Disiplin juga menjadi penentu utama dalam manajemen batasan profesional dan produktivitas. Studi menunjukkan bahwa sistem kedisiplinan yang transparan dan adil meliputi kode etik, pelatihan, dan mekanisme sanksi bertahap – dapat meningkatkan kinerja dan motivasi (Anthony, 2017; Al-Dabbagh et al., 2016; Impact of Punishment and Discipline, 2024). Organisasi yang konsisten menyusun prosedur disipliner dan memberikan feedback berkala terbukti lebih efisien dalam mencapai target operasional (Huselid, 1997).

Implementasi teknologi, seperti platform manajemen proyek dan monitoring kinerja digital, memudahkan pencatatan dan evaluasi output, sehingga akuntabilitas dan kolaborasi dapat berjalan lebih transparan (Schirmann et al., 2022; Huselid, 1997). Selain itu, komunikasi rutin baik daring maupun luring – membantu menjaga iklim disiplin dan kohesi tim di tempat kerja hybrid (Schirmann et al., 2022; Jeffrina, 2024). Pendekatan kedisiplinan juga harus menyertakan dimensi kemanusiaan. Selain mekanisme hukuman, HR perlu mengutamakan pendekatan pembinaan, penghargaan, dan dukungan

pengembangan diri. Ini sejalan dengan prinsip perubahan perilaku positif—memberdayakan karyawan agar mencapai standar kerja, bukan semata menuntut kepatuhan (Stajkovic & Luthans, 1997; Daniel & Späth, 2023). Kajian empiris menunjukkan korelasi positif antara kedisiplinan kerja dengan kinerja organisasi—mulai dari sektor pemerintahan, pendidikan, hingga korporasi swasta. Faktor ini bahkan menjadi peramal utama keberhasilan produktivitas, motivasi, dan layanan pelanggan (Anthony, 2017; Rabani, 2020; Impact of Punishment and Discipline, 2024). Kombinasi disiplin, pelatihan, penghargaan, dan manajemen SDM yang holistik terbukti menciptakan SDM yang unggul, tahan banting, dan siap sukses di era kompetitif ini.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik yang dibahas. Sumber-sumber yang digunakan dapat berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen resmi, serta berbagai publikasi akademik lainnya yang memiliki kredibilitas dan relevansi terhadap penelitian. Proses studi kepustakaan dilakukan dengan langkah-langkah sistematis, dimulai dari pencarian literatur, seleksi sumber yang sesuai, hingga analisis isi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep, teori, dan temuan penelitian sebelumnya. Studi kepustakaan bertujuan untuk memperkuat landasan teori, memahami perkembangan penelitian yang telah dilakukan, serta menemukan celah penelitian yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan lebih lanjut. Dengan menggunakan metode penelitian ini dapat disusun berdasarkan data yang valid dan argumentasi yang kuat, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## **PEMBAHASAN**

Disiplin berasal dari bahasa Latin *discipline* yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan spiritualitas” serta pengembangan tabiat, merupakan fondasi utama dalam membentuk perilaku individu yang patuh terhadap norma dan aturan (Hasibuan, 2013). Dalam organisasi, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran tepat waktu atau penyelesaian tugas sesuai jadwal, tetapi juga mencakup kesadaran tanggung jawab, komitmen terhadap prosedur kerja, dan integritas dalam bertindak profesional (Handoko, 2000). Disiplin sejati bersumber dari dalam diri dan tercermin dalam ketaatan terhadap kebijakan perusahaan—yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2016).

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin sangat luas. Besar kecilnya kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, konsistensi penegakan sanksi, pengawasan, serta kebiasaan yang mendukung ketertiban sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Pemberian kompensasi

yang adil memotivasi karyawan, sementara keteladanan pimpinan akan menjadi acuan nilai-nilai kerja yang dijalankan. Tanpa pedoman jelas dan pengawasan, upaya menciptakan lingkungan disiplin akan kurang efektif (Sutrisno, 2016).

Indikator kedisiplinan dapat dibedakan dalam beberapa model. Menurut (Patmawati, 2018) menggarisbawahi kedisiplinan melalui tepat waktu, kepatuhan pada tata tertib, penyelesaian tugas sesuai tenggat, dan berbahasa baik. Prastika (2019) menambahkan elemen seragam dan perlengkapan yang lengkap, sedangkan (Uddiin, 2020) menyoroti kesadaran akan akibat ketidaktertiban, seperti keterlambatan atau penyalahgunaan fasilitas. Pendapat (Handoko, 2000) menekankan kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan, dan tanggung jawab sebagai indikator kunci kedisiplinan kerja sejati.

Bagi organisasi disiplin menjamin pelaksanaan tugas tertib dan hasil kerja optimal (Sutrisno, 2016). Kebijakan disiplin juga mencegah pelanggaran hukum dan etika perusahaan melalui mekanisme pengawasan dan sanksi (Hasibuan, 2013). Tujuan pembinaan disiplin bertujuan agar karyawan menaati peraturan, memberikan layanan maksimal, memelihara fasilitas perusahaan, bertindak sesuai norma, mencapai produktivitas tinggi, dan bersikap bijak di tempat kerja. Selain itu, tujuan lain adalah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyelaraskan tujuan karyawan dengan organisasi agar potensi konflik diminimalkan (Handoko, 2000; Sutrisno, 2016).

Stres dan frustrasi dapat menjadi musuh kedisiplinan. Beban kerja berlebihan, deadline menekan, relasi yang tidak harmonis, dan kurangnya penghargaan dapat menurunkan semangat, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Marliani, 2015). Frustrasi memperparah kondisi mental, muncul sebagai apatis, dan mengurangi motivasi kerja. Penurunan disiplin ini juga berdampak pada kesehatan fisik, seperti insomnia, sakit kepala, atau bahkan depresi (Marliani, 2015). Stres sendiri memiliki dimensi positif dan negatif. Menurut (Dewi, 2012) mengutip Berney dan Selye membagi stres menjadi eustres (positif), distress (negatif), hyperstress (berlebih-lebihan), dan hypostress (kebosanan). Eustres memberikan semangat untuk berkarya, tetapi jika tidak dikendalikan, dapat berubah menjadi hyperstress atau distress yang merugikan kesehatan mental dan kinerja.

Menangani stres membutuhkan pendekatan individu dan organisasi. Manajemen stres individual melalui waktu, olahraga, relaksasi, dukungan sosial, asupan gizi seimbang, dan penghindaran rokok. Konseling, terapi psikologis, dan strategi fisiologis seperti olahraga hingga pengaturan pola makan juga diperlukan. Strategi ini bertujuan meningkatkan ketahanan mental dan kemampuan karyawan melihat tekanan sebagai tantangan (Marliani, 2015; Sujono, 2015). Kedisiplinan kerja tidak hanya soal aturan, tetapi juga upaya

membentuk budaya profesional yang menyeimbangkan struktur dan dukungan emosional. Organisasi perlu memastikan adanya SOP tegas, sistem supervisi adil, dan pelatihan adaptif. Penting menyediakan ruang kreativitas agar inovasi dan kedisiplinan saling melengkapi (Handoko, 2000; Susilo, 2021).

Pendekatan behavioral dan motivational terhadap disiplin menjadi penting. Menurut (Robbins & Judge, 2013) menjelaskan bahwa perilaku disiplin dapat dibentuk melalui pembiasaan dan reinforcement yang tepat. Teori penguatan (reinforcement theory) menunjukkan bahwa perilaku individu dapat diperkuat jika diikuti oleh konsekuensi yang positif. Dalam praktik organisasi, pemberian penghargaan atas disiplin seperti kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan publik bisa memperkuat perilaku tersebut. Sebaliknya, hukuman yang konsisten terhadap pelanggaran juga dibutuhkan agar terjadi efek jera yang konstruktif (Robbins & Judge, 2013).

Dalam era kerja modern yang cenderung fleksibel terutama pasca-pandemi disiplin tidak selalu diukur berdasarkan kehadiran fisik atau kepatuhan administratif semata. Disiplin kini juga menyangkut self-management dan accountability dalam sistem kerja hibrida atau remote working. Seseorang dianggap disiplin bila mampu mengatur waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tetap kolaboratif meski tanpa pengawasan langsung (Gaskell, 2021). Ini menuntut adanya budaya kerja yang menekankan kepercayaan dan tanggung jawab pribadi yang tinggi. Organisasi perlu mengubah strategi dalam pembinaan disiplin, dari pendekatan koersif ke pendekatan partisipatif. Karyawan harus merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses perumusan aturan dan kebijakan. Ketika karyawan merasa memiliki (sense of ownership) terhadap aturan tersebut, maka mereka cenderung akan lebih patuh dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi (Sutrisno, 2016). Upaya pelibatan ini dapat berupa diskusi terbuka, pelatihan perilaku kerja, serta mentoring oleh atasan yang tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga pembina.

Kepemimpinan menjadi elemen kunci dalam membentuk dan memelihara disiplin kerja. Pemimpin yang berintegritas tinggi, adil, dan konsisten dalam menerapkan aturan akan membentuk iklim kerja yang sehat. Menurut Yukl (2013), gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam membangun disiplin melalui inspirasi, motivasi, dan dukungan personal. Pemimpin tidak sekadar mengontrol, melainkan juga memberi teladan serta mendampingi dalam kesulitan. Hal ini membangun kepercayaan dan loyalitas, dua unsur penting dalam ketaatan yang tulus, bukan semata-mata ketakutan terhadap sanksi. Dalam jangka panjang, budaya organisasi adalah penentu utama dari keberlanjutan disiplin. Budaya kerja yang mengutamakan nilai-nilai ketertiban, tanggung jawab, dan saling menghormati akan menciptakan atmosfer yang mendorong disiplin sebagai norma, bukan keterpaksaan.

Menurut (Schein, 2010) menyebut bahwa budaya organisasi adalah kumpulan asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok sebagai cara terbaik dalam beradaptasi dengan lingkungan. Maka dari itu, menanamkan budaya kerja disiplin sejak awal sangat penting, termasuk melalui proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kerja berkala. Selain faktor internal organisasi, faktor eksternal seperti lingkungan sosial, tekanan keluarga, dan kondisi ekonomi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dalam studi oleh (Wahyuni, 2021), ditemukan bahwa karyawan dengan beban keluarga tinggi dan tekanan ekonomi cenderung memiliki ketidakteraturan waktu dan produktivitas menurun. Ini menunjukkan bahwa pendekatan organisasi dalam membina disiplin harus bersifat holistik, termasuk menyediakan employee assistance program (EAP) untuk membantu menyelesaikan masalah pribadi karyawan.

Evaluasi terhadap penerapan disiplin juga penting dilakukan secara berkala. Evaluasi ini bisa melalui pengukuran indikator-indikator kedisiplinan seperti tingkat kehadiran, jumlah pelanggaran, keterlambatan penyelesaian tugas, serta hasil survei kepuasan kerja (Handoko, 2000). Dengan data ini, organisasi dapat menentukan strategi perbaikan yang efektif serta mengantisipasi penyebab pelanggaran secara preventif. Sebagai studi kasus, perusahaan multinasional seperti Google dan Toyota menunjukkan bagaimana penerapan disiplin berbasis nilai dan budaya kerja mampu menciptakan produktivitas tinggi sekaligus lingkungan kerja yang sehat. Google, misalnya, menganut prinsip fleksibilitas namun tetap mempertahankan kontrol kinerja melalui sistem OKR (Objectives and Key Results), yang mendorong kedisiplinan personal dalam menetapkan dan mengevaluasi pencapaian. Toyota melalui sistem Kaizen dan Just in Time, membudayakan kedisiplinan sebagai bagian integral dari efisiensi kerja dan perbaikan berkelanjutan (Liker, 2004).

Tidak semua organisasi berhasil membina disiplin. Kegagalan sering terjadi karena tidak adanya kejelasan aturan, ketidakkonsistenan penerapan sanksi, atau dominannya budaya permisif. Dalam kondisi ini, penting dilakukan perbaikan struktural, termasuk penyederhanaan SOP, pelatihan ulang, serta penguatan fungsi pengawasan. Pelanggaran akan terus berulang dan berdampak pada menurunnya etos kerja secara kolektif (Hasibuan, 2013). Kedisiplinan juga berkaitan erat dengan nilai-nilai etika dan moral. Seorang karyawan yang memiliki nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab. Inilah pentingnya pendidikan karakter dalam pembentukan sumber daya manusia. Nilai-nilai ini harus ditanamkan agar saat memasuki dunia kerja, individu telah terbiasa bertindak tertib dan bertanggung jawab (Koesoema, 2007).

Perkembangan teknologi juga turut mengubah wajah kedisiplinan kerja. Dengan hadirnya sistem absensi digital, aplikasi manajemen tugas, serta sistem pemantauan produktivitas berbasis data, organisasi kini memiliki alat untuk

mengukur kedisiplinan secara objektif. Namun teknologi hanyalah alat bantu – tanpa komitmen pribadi dan budaya organisasi yang mendukung, teknologi tidak akan efektif dalam menciptakan disiplin (Susilo, 2021). Disiplin kerja bukan sekadar aturan, melainkan refleksi dari kematangan individu, budaya organisasi, kepemimpinan yang kuat, serta sistem pendukung yang menyeluruh. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks, adaptif, dan digital, kemampuan mempertahankan disiplin menjadi modal utama bagi organisasi untuk tetap relevan dan unggul di tengah kompetisi global.

## **KESIMPULAN**

Kedisiplinan SDM sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Dengan kedisiplinan para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan fokus, meminimalkan kesalahan, serta mencapai tujuan bersama dengan efisien. Selain itu, kedisiplinan juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang positif, di mana nilai-nilai tanggung jawab dan integritas menjadi landasan dalam hubungan antar individu. Untuk mencapai kedisiplinan yang optimal, diperlukan pemahaman yang jelas tentang standar yang diharapkan, pengawasan yang adil, serta pemberian motivasi yang tepat. Kedisiplinan bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga peran penting dari manajemen dalam memberikan contoh dan menciptakan sistem yang mendukung tercapainya kedisiplinan yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Dabbagh, B. et al., 2016. The Effect of ICT Self-Discipline in the Workplace. *Information Systems Journal*, \[online] Available at: [\[https://arxiv.org/abs/1606.00894\]](https://arxiv.org/abs/1606.00894)(<https://arxiv.org/abs/1606.00894>).
- Anthony, A.E., 2017. Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), pp.1–18.
- Baumann, J. et al., 2023. Self-control and performance while working from home. *PLOS ONE*, \[online] Available at: [\[https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282862\]](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282862)(<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282862>).
- Daniel, G. and Späth, M., 2023. “‘Good job!’ The impact of positive and negative feedback on performance”, *arXiv*, \[online] Available at: [\[https://arxiv.org/abs/2301.11776\]](https://arxiv.org/abs/2301.11776)(<https://arxiv.org/abs/2301.11776>).
- Gaskell, A., 2021. *Remote Work and Self-Discipline*. London: FutureWork Press.
- Handoko, T.H., 2000. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Huselid, M.A., 1997. 'The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance', *Academy of Management Journal*, 40(1), pp.171-188.
- Impact of Punishment and Discipline on Employee Performance, 2024. *Bircu Journal*, \[online] Available at: [<https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/7968/pdf>](<https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/7968/pdf>).
- Jeffrina, M.J., 2024. Discipline and its management among employees. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(3), pp.7123-7126.
- Koesoema, D., 2007. *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik Anak di Zaman Global*. Jakarta: Grasindo.
- Liker, J.K., 2004. *The Toyota Way: 14 Management Principles*. New York: McGraw-Hill.
- Marliani, M., 2015. *Manajemen Stress*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mukti, A. and Winaya, I.N., 2021. *The Dynamics of Employee Performance: Motivation and Discipline Perspectives*. *Greenation International Journal of Tourism & Management*.
- Nwoko, C. & Yazdani, K., 2024. Self-leadership in a remote work environment: Emerging trends and implications for occupational well-being, *Journal of Business Management Studies*, 6(3), pp.35-52.
- Patmawati, R., 2018. *Kedisiplinan di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prastika, A., 2019. *Disiplin Siswa*. Surabaya: Penerbit Mandiri.
- Rabani, R., 2020. The Influence of Human Capital and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science & Business*.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. Boston: Pearson.
- Schein, E.H., 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schirmann, K. et al., 2022. Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment. *Harvard Business School Working Paper*.
- Stajkovic, A. & Luthans, F., 1997. 'A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance', *Academy of Management Journal*, 40, pp.1122-1149.
- Sujono, F., 2015. *Strategi Pengelolaan Stress*. Jakarta: Rajawali Press.
- Susilo, A., 2021. *Disiplin Kerja dalam Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen SDM*. Jakarta: Kencana.
- Uddiin, Z., 2020. *Tata Tertib dan Disiplin*. Malang: Ar-Ruzz Media.
- Wahyuni, R., 2021. 'Hubungan Faktor Eksternal dengan Kedisiplinan Karyawan di Masa Pandemi', *Jurnal Psikologi Industri*, 6(2), pp. 88-97.
- Yukl, G., 2013. *Leadership in Organizations*. 8th ed. Boston: Pearson.