Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
Volume. 4, Nomor. 4 November 2025
e-ISSN: 2963-5292; p-ISSN: 2963-4989, Hal 32-45
DOI: https://doi.org/10.58192/profit.v4i4.4988
Tersedia: https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Indonesia

(Tinjauan Pustaka Sistematis dan Analisis Bibliometrik)

Ibnu Hajar[1], Didin Sunyoto[2], Dani Rizana[3*]
[1-3] Magister Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia
**Penulis Korespondensi: danirizana@gmail.com*

Abstract*. Employee performance is a crucial element in organizational success; however, challenges related to fluctuations in work discipline and the achievement of performance targets remain significant issues across various institutions. This study aims to conduct a systematic review and map research trends concerning the influence of work discipline on employee performance in Indonesia during the 2022–2026 period. The research employed a Systematic Literature Review (SLR) following the PRISMA protocol, combined with bibliometric analysis using VOSviewer software to visually map relationships among variables. The analysis of selected primary studies revealed that work discipline consistently has a positive and significant effect on employee performance. The findings indicate that the strength of the relationship between discipline and performance varies across organizational contexts but generally demonstrates a strong association. Furthermore, work discipline contributes substantially to explaining variations in employee performance. The study also found that job satisfaction serves as an important mediating variable that strengthens the effect of discipline on work outcomes. Although other factors, such as motivation, have shown inconsistent results in some studies, work discipline remains the most stable predictor of employee performance. This study concludes that strengthening work discipline is an effective strategy for improving employee performance. The findings provide practical implications for organizational management to prioritize discipline enforcement through effective leadership and the creation of a conducive work environment to support optimal performance achievemen.*

Keywords*: Employee Performance; Job Satisfaction; Systematic Literature Review; VOSviewer; Work Discipline*.

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan elemen krusial dalam keberhasilan organisasi, namun tantangan terkait fluktuasi kedisiplinan dan pencapaian target kerja masih menjadi isu utama di berbagai instansi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis dan pemetaan tren riset mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Indonesia dalam rentang tahun 2022 hingga 2026. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan mengikuti protokol PRISMA, yang dikombinasikan dengan analisis bibliometrik menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk memetakan keterkaitan antarvariabel secara visual. Hasil analisis terhadap berbagai studi primer menunjukkan bahwa disiplin kerja secara konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan antara disiplin dan kinerja bervariasi pada berbagai konteks organisasi, namun secara umum menunjukkan hubungan yang kuat. Selain itu, disiplin kerja terbukti memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh disiplin terhadap hasil kerja. Meskipun beberapa faktor lain, seperti motivasi, menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten, disiplin kerja tetap menjadi prediktor kinerja yang paling stabil. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan disiplin kerja merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi manajemen organisasi untuk memprioritaskan penegakan disiplin melalui kepemimpinan yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Tinjauan Literatur Sistematis; VOSviewer.

1. LATAR BELAKANG

Pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mahir dalam menunjukkan kinerja yang patut dicontoh, yang berfungsi sebagai elemen penting yang mendasari keberhasilan tersebut (Mustofa & Martini, 2022). Kehadiran sumber daya manusia yang mahir yang diberkahi dengan etos kerja yang kuat merupakan aset

Naskah Masuk: 23 September 2025; Revisi: 22 Oktober 2025; Diterima: 28 November 2025; Terbit: 30 November 2025

utama bagi organisasi untuk mempertahankan daya saing yang setara dengan rekan-rekannya (Christianti & Mardeli, 2024). Dalam kerangka praktik manajemen kontemporer, kinerja karyawan muncul sebagai indikator penting kemanjuran organisasi, berlaku untuk sektor publik dan swasta, sehingga menjadikan inisiatif peningkatan sebagai prioritas berkelanjutan (Dermawan et al., 2023; Mustofa & Martini, 2022)

Di antara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, disiplin kerja muncul sebagai elemen penting yang terbukti secara konsisten memberikan dampak positif dan signifikan terhadap hasil kerja (Arisanti et al., 2023). Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Dunan & Sari, 2023). Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, yang dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dan suasana kerja yang mendukung, akan secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan (Desiyani et al., 2025; Pratiwi et al., 2023; Sumiati & Sumitra, 2023). Namun, dalam praktiknya, tingkat kedisiplinan sering kali mengalami variasi dan memerlukan pengawasan yang terus-menerus agar kinerja tidak menurun (Anantha et al., 2025).

Meskipun ada kesepakatan tentang pentingnya disiplin, penelitian yang ada saat ini masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten dan keterbatasan dalam lingkupnya. Terdapat perbedaan dalam kekuatan hubungan antara variabel; satu penelitian menemukan hubungan yang sangat kuat sebesar 0,796 (Dunan & Sari, 2023), sementara penelitian lain hanya mencatat hubungan yang tergolong sedang dengan koefisien 0,57 (Christianti & Mardeli, 2024). Selain itu, ada perdebatan mengenai dampak dari variabel tambahan seperti motivasi. Beberapa peneliti menemukan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja (Hidayat et al., 2022), tetapi temuan terbaru di beberapa lembaga justru menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, meskipun disiplin tetap menjadi faktor paling penting (Anantha et al., 2025). Selain itu, model penelitian yang ada saat ini sering kali meninggalkan variabilitas antara 36,6% hingga 38,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teramati (Dunan & Sari, 2023).

Kebaruan penelitian ini terletak pada sintesis yang sistematis dan pemetaan bibliometrik yang mendalami hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai untuk menjelaskan ketidakkonsistenan data selama periode 2022-2026. Dengan menggunakan metode Systematic Literatur Review (SLR) dan alat visualisasi VOSviewer, penelitian ini tidak hanya mengulangi pengujian hubungan, tetapi juga menyatukan perbedaan data dari berbagai instansi untuk menemukan pola resiliensi disiplin (Anggraini et al., 2024). Dengan menganalisis kepadatan topik terkait hubungan disiplin dan kinerja, penelitian ini memberikan sumbangan berupa

standardisasi temuan terbaru yang bisa menjadi acuan bagi organisasi dalam menjaga kinerja yang stabil melalui penerapan disiplin yang sistematis dan terukur

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan adalah elemen penting yang berperan sebagai dasar utama dalam mendukung sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Anantha et al., 2025). Secara teori, kinerja dianggap sebagai hasil dari adanya tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki semangat kerja tinggi, yang memungkinkan organisasi untuk berkompetisi dan setara dengan entitas lain (Christianti & Mardeli, 2024). Capaian kinerja yang maksimal menunjukkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya memberikan kontribusi langsung terhadap efisiensi organisasi secara keseluruhan (Dermawan et al., 2023).

Berdasarkan beberapa literatur, kinerja karyawan dievaluasi melalui sejumlah aspek yang menunjukkan hasil konkret dari pelaksanaan tugas. Faktor utama yang diperhatikan mencakup mutu hasil pekerjaan, keahlian dalam menyelesaikan tanggung jawab, serta efisiensi dalam mencapai sasaran tahunan yang telah ditentukan (Anantha et al., 2025; Desiyani et al., 2025). Di samping itu, kinerja juga diukur dari sejauh mana kemampuan karyawan dalam mengikuti arahan atasan dan menjaga tingkat produktivitas meskipun dihadapkan pada perubahan lingkungan kerja yang tidak stabil (Anggraini et al., 2024; Dunan & Sari, 2023).

Disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran, kesiapan, dan ketaatan karyawan saat melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi (Arisanti et al., 2023). Disiplin dianggap sebagai salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Mustofa & Martini, 2022). Sebagai alat penting, disiplin mengarahkan perilaku karyawan agar tetap sejalan dengan standar operasional yang telah ditentukan oleh instansi (Christianti & Mardeli, 2024).

Penerapan disiplin dalam sebuah organisasi terwujud melalui kepatuhan karyawan terhadap peraturan internal dan arahan dari atasan secara berkelanjutan. Indikator disiplin meliputi tanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan tugas harian, kepatuhan terhadap jam kerja atau kehadiran tepat waktu, serta tunduk pada prosedur yang berlaku (Anantha et al., 2025; Sumiati & Sumitra, 2023). Kedisiplinan juga tercermin dalam sikap karyawan dalam menghargai waktu kerja dan kemampuannya untuk mengontrol perilaku agar tidak melanggar norma organisasi demi mencapai hasil kerja yang maksimal (Mustofa & Martini, 2022; Pratiwi et al., 2023).

Argumen akademik yang mendukung hubungan kedua variabel ini menyatakan bahwa disiplin bertindak sebagai pendorong produktivitas yang mengubah potensi pegawai menjadi hasil yang konkrit. Pegawai yang menerapkan disiplin cenderung lebih terfokus pada tanggung jawab mereka dan mengurangi kemungkinan kesalahan, sehingga kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih berarti (Anantha et al., 2025). Disiplin menimbulkan keteraturan dalam tempat kerja, yang memungkinkan gaya kepemimpinan dan suasana kerja yang baik beroperasi lebih efisien dalam meningkatkan hasil organisasi (Anggraini et al., 2024; Sumiati & Sumitra, 2023).

Dalam literatur, terdapat kesepakatan yang kuat bahwa disiplin secara terus-menerus memiliki dampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai (Arisanti et al., 2023; Mustofa & Martini, 2022; Pratiwi et al., 2023). Walau tingkat korelasi antara variabel dapat bervariasi di berbagai lembaga, seperti kategori "sedang" dengan nilai 0,57 di satu tempat hingga korelasi yang "sangat valid" dengan nilai 0,796 di tempat lain, peran disiplin tetap menjadi unsur utama (Christianti & Mardeli, 2024; Dunan & Sari, 2023). Bahkan, penelitian terbaru menunjukkan bahwa disiplin masih dapat menjaga konsistensi kinerja pegawai meskipun faktor lain seperti motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam konteks tertentu (Anantha et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain Systematic Literature Review (SLR) yang dipadukan dengan analisis bibliometrik. Desain ini dipilih untuk memetakan secara sistematis perkembangan riset mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Donthu et al., 2021). Analisis bibliometrik digunakan untuk mengevaluasi meta-data artikel secara kuantitatif guna melihat tren publikasi dan jaringan kata kunci (Aria & Cuccurullo, 2017). Sementara itu, pendekatan kualitatif melalui analisis konten teks diterapkan untuk menyintesis temuan dari berbagai artikel yang telah melalui proses seleksi ketat, mengingat adanya variasi hasil penelitian antar wilayah dan instansi (Kitchenham et al., 2009).

Prosedur Seleksi Literatur (Protokol Prisma)

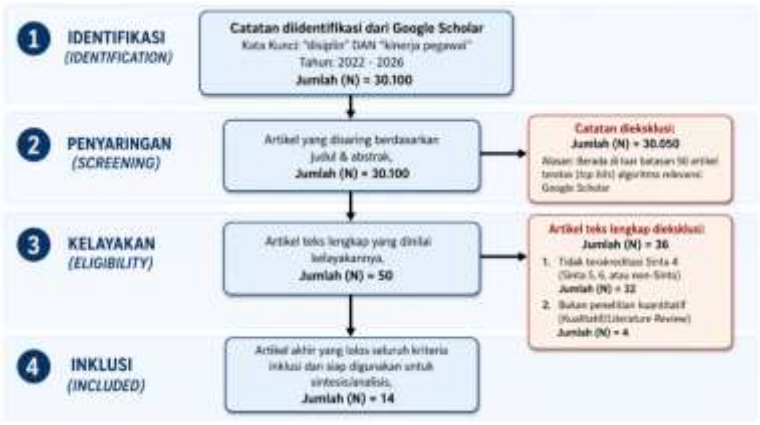
Proses pengumpulan dan penyaringan literatur dalam penelitian ini mengikuti kerangka kerja PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Kriteria inklusi dan eksklusi diterapkan secara ketat pada setiap tahapan untuk menjamin validitas hasil sintesis, dengan rincian tahapan sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi.

Kriteria Inklusi (Diterima)	Kriteria Eksklusi (Ditolak)
Artikel yang diterbitkan antara tahun 2022 - 2026.	Artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2022.
Fokus pada pengaruh "disiplin" terhadap "kinerja pegawai".	Topik di luar variabel disiplin kerja dan kinerja (misal: disiplin siswa, kinerja keuangan).
Artikel menggunakan Bahasa Indonesia.	Artikel yang ditulis dalam bahasa asing lainnya.
Menggunakan pendekatan **Kuantitatif** (misal: regresi, asosiatif, survei dengan kuesioner, analisis jalur/SEM).	Menggunakan pendekatan Kualitatif, Studi Kasus deskriptif non-statistik, atau Tinjauan Literatur (*Literature Review*).
Artikel diterbitkan oleh jurnal ilmiah nasional minimal terakreditasi **Sinta 4**.	Artikel dari jurnal non-Sinta, terindeks Sinta 5, Sinta 6
Artikel berstatus **Open Access**	Artikel berbayar, abstrak saja, atau tautan unduhan rusak.
Berada dalam cakupan **50 artikel teratas** hasil pencarian relevansi Google Scholar.	Berada di luar urutan 50 artikel teratas pada mesin pencarian Google Scholar

Sumber: data diolah, 2026

Adapun kerangka kerja PRISMA sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Kerja PRISMA 2020.

Artikel akhir yang lolos seluruh kriteria inklusi dan siap digunakan untuk analisis sebagai berikut:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu.

No	Judul	Penulis dan Tahun	Jurnal	Hasil
1	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	(Anantha et al., 2025)	Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis	Berdasarkan penelitian kuantitatif dengan pendekatan lapangan dengan jumlah sampel sebanyak 36 pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis jalur (Analysis Path). Hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas pada Kecamatan Tambun Selatan	(Mustofa & Martini, 2022)	Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis	Berdasarkan penelitian kuantitatif dengan metode descriptive verification research. Sampel yaitu 145 pegawai Puskesmas pada Kecamatan Tambun Selatan dengan meggunakan teknik sampling jenuh. Teknisk analisis menggunakan path analysis model, diolah menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya	(Sumiati & Sumitra, 2023)	JURNAL ECONOMINA	Berdasarkan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 65 orang Pegawai, menggunakan teknik sampling jenuh. Data diolah menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Madyoningrum & Azizah, 2022)	JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN	Berdasarkan penelitian kuantitatif. Teknis sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel penelitian berjumlah 93 responden kepada seluruh karyawan Bapelkes Propinsi Lampung. Uji analisis menggunakan regresi linier berganda dengan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian pada Kantor Kecamatan Baturaja Barat Ogan Komering Ulu	(Christianti & Mardeli, 2024)	JMBI (Journal of Marketing and Business Intelligence)	Berdasarkan penelitian kuantitatif. Responden yaitu pegawai bagian kepegawaian. Uji analisis menggunakan regresi linear sederhana dan uji t. Hasilnya menunjukkan terdapat disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung	(Dunan & Sari, 2023)	Jurnal EMT KITA	Berdasarkan penelitian penelitian lapangan deskriptif kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 30 responden. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

7	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	(Kitta et al., 2023)	JESYA : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah	Teknik sampling yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 46 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang berhasil dikumpulkan diolah dengan analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	(Rahayu & Dahlia, 2023)	JESYA : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah	Berdasarkan penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan berganda degan SPSS 26. Hasilnya menunjukkan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu
9	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun	(Dermawan et al., 2023)	Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan	Berdasarkan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Simalungun yang berjumlah 553 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah 233 pegawai. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan	(Anggraini et al., 2024)	Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)	Berdasarkan penelitian kuantitatif. teknik samplingnya menggunakan sampling jenuh dengan responden sejumlah 53 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Data diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi	(Hidayat et al., 2022)	DIMENSI	Berdasarkan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

12	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung Tahun 2023	(Pratiwi et al., 2023)	Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM)	Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Total sampel sebanyak 73 pegawai non-ASN. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Temuan penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif secara nyata terhadap kinerja pegawai.
13	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat	(Arisanti et al., 2023)	Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara	Metode penelitian ini memanfaatkan metode explanatory research dengan sampel sejumlah 34 responden. Teknik analisis dengan melakukan uji hipotesis, korelasi, regresi dan determinasi. Hasil dari penelitian memperlihatkan adanya pengaruh secara signifikan dari disiplin terhadap kinerja pegawai
14	Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang	(Desiyani et al., 2025)	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan	Metode penelitian dilakukan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 63 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: data diolah, 2026

Teknik Analisis Data (Vosviewer)

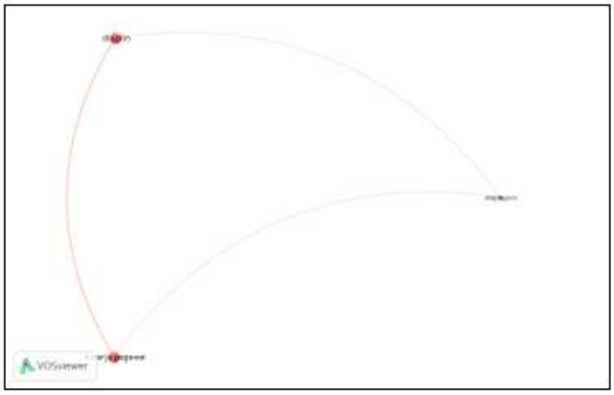
Data meta-data dari artikel yang memenuhi syarat dikonversi ke dalam format .ris untuk diolah menggunakan perangkat lunak VOSviewer. Perangkat ini memungkinkan peneliti untuk melakukan visualisasi jaringan pengetahuan secara mendalam (Arruda et al., 2022). Tiga fitur visualisasi utama yang digunakan adalah: (a) *Network Visualization*: Digunakan untuk memetakan kekuatan hubungan langsung antara variabel disiplin sebagai pusat jaringan terhadap kinerja pegawai sebagai target luaran utama. (b) *Overlay Visualization*: Berfungsi untuk memetakan evolusi dan kebaruan penelitian pengaruh disiplin terhadap kinerja berdasarkan waktu publikasi. (c) *Density Visualization*: Digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kejenuhan riset pada hubungan disiplin terhadap kinerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Bibliometrik (Vosviewer)

Berdasarkan pengolahan meta-data dari artikel-artikel yang diterbitkan antara tahun 2022 hingga 2026, hasil visualisasi menggunakan VOSviewer menunjukkan pola pemetaan keilmuan sebagai berikut:

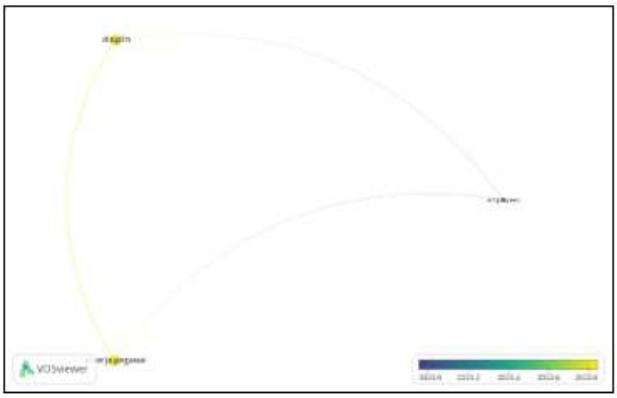
Network Visualization



Gambar 2. Network Visualization.

Hasil *network visualization* menunjukkan konstelasi yang berfokus pada tiga simpul utama: "disiplin", "kinerja pegawai", dan "*employees*". Terdapat garis penghubung (links) yang sangat tebal dan jelas antara variabel "disiplin" dan "kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dalam literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia, disiplin merupakan determinan paling sentral yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pola ini divalidasi oleh temuan di berbagai instansi, di mana disiplin secara konsisten menjadi variabel yang diuji kekuatannya terhadap kinerja pegawai.

Overlay Visualization

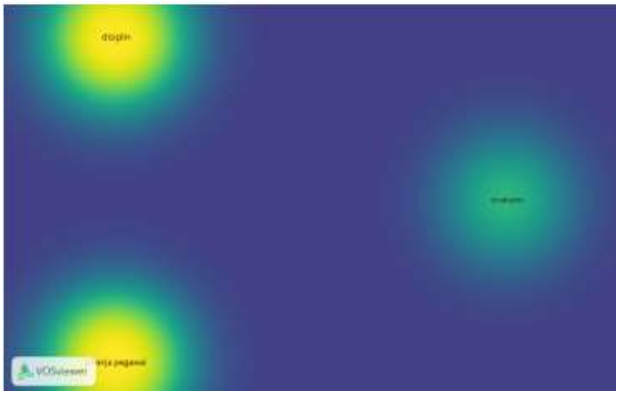


Gambar 3. *Overlay Visualization.*

Hasil *overlay visualization* memetakan bahwa tema disiplin dan kinerja pegawai didominasi oleh warna kuning terang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa interaksi kedua

variabel ini merupakan tren riset yang sangat aktif pada periode 2023 hingga 2026. Hal ini menunjukkan bahwa para peneliti saat ini masih memandang disiplin sebagai solusi krusial untuk mengatasi dinamika kinerja.

Density Visualization



Gambar 3. *Density Visualization.*

Hasil *density visualization* memperlihatkan tingkat kerapatan yang sangat tinggi berwarna kuning pekat pada variabel disiplin dan kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel ini telah mencapai titik kejenuhan riset yang tinggi, yang berarti konsensus mengenai pengaruhnya sudah sangat mapan. Namun, terdapat area yang lebih redup di sekitar titik utama tersebut yang menunjukkan adanya faktor-faktor lain di luar model saat ini yang belum terjelaskan sepenuhnya.

Analisis Konten Dan Sintesis Temuan

Secara keseluruhan, semua literatur yang telah ditinjau menunjukkan adanya kesepakatan yang sangat kuat di kalangan akademisi bahwa disiplin kerja adalah faktor yang secara konsisten memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa pegawai (Arisanti et al., 2023; Desiyani et al., 2025; Mustofa & Martini, 2022). Bukti ini diperkuat oleh hasil *network visualization* yang menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara elemen "disiplin" dan "kinerja pegawai", yang menunjukkan hubungan nyata yang mapan dalam konteks organisasi yang berbeda.

Meskipun ada kesepakatan tentang pengaruh positifnya, kekuatan hubungan antara disiplin dan kinerja bervariasi. Contoh dari Kantor Kecamatan Panjang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai korelasi (r) mencapai 0,796 (Dunan & Sari, 2023). Di sisi lain, penelitian di Kantor Kecamatan Baturaja Barat menemukan pengaruh yang tergolong "sedang" dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,57 (Christianti & Mardeli, 2024). Variasi ini mengindikasikan bahwa seberapa efektif disiplin dalam meningkatkan kinerja tergantung pada karakteristik pengawasan di setiap instansi.

Disiplin kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Di Kantor Kecamatan Panjang, kombinasi disiplin dan variabel tunjangan mampu menjelaskan 63,4% perubahan kinerja (Dunan & Sari, 2023). Namun, penelitian tersebut juga menemukan adanya celah sebesar 36,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, yang dalam *density visualization* terlihat sebagai area yang lebih gelap di sekitar pusat kepadatan disiplin-kinerja.

Temuan penting dari penelitian terbaru menunjukkan bahwa disiplin lebih stabil dibandingkan motivasi. Di BPBD Tanah Datar, ditemukan bahwa motivasi tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tetap memiliki dampak yang nyata dan signifikan (Anantha et al., 2025). Ini menekankan bahwa penerapan aturan lebih mampu menjaga stabilitas hasil kerja dibandingkan dengan dorongan psikologis internal pegawai yang bisa berubah-ubah.

Jalur dampak disiplin terhadap kinerja kini terlihat lebih kompleks. Temuan terbaru menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong loyalitas dan kinerja yang lebih baik secara berkelanjutan (Anantha et al., 2025; Rahayu & Dahlia, 2023). Pola ini didukung oleh *overlay visualization* yang menunjukkan bahwa penelitian integratif antara disiplin, kepuasan, dan kinerja adalah tren riset yang dominan pada tahun 2024-2025.

Pembahasan

Berdasarkan literatur yang diteliti menunjukkan bukti konkret yang seragam bahwa disiplin mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan (Arisanti et al., 2023). Disiplin yang diukur melalui kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja terbukti mampu menciptakan ketertiban dalam organisasi yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai (Pratiwi et al., 2023). Hasil ini terbukti konsisten pada pegawai di instansi pemerintah mulai dari tingkat kecamatan hingga kementerian (Christianti & Mardeli, 2024; Dermawan et al., 2023).

Meskipun disiplin berpengaruh tetap positif terhadap kinerja pegawai, terdapat variasi menarik dalam tingkat kekuatan hubungan tersebut. Di Kantor Kecamatan Panjang, ditemukan hubungan yang sangat kuat dengan nilai korelasi mencapai 0,796 (Dunan & Sari, 2023). Di sisi lain, penelitian di Kantor Kecamatan Baturaja Barat menunjukkan hubungan dengan kategori "sedang" dengan koefisien r sebesar 0,57 (Christianti & Mardeli, 2024). Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas disiplin dalam mendorong kinerja sangat tergantung pada seberapa ketat sistem pengawasan dan komitmen organisasi di setiap lokasi yang diteliti (Sumiati & Sumitra, 2023).

Salah satu aspek penting dalam pembahasan ini adalah daya tahan disiplin yang lebih kuat dibandingkan dengan variabel psikologis lainnya. Sebagai contoh, di BPBD Kabupaten Tanah Datar, ditemukan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tetap menunjukkan pengaruh yang nyata dan signifikan. Hal Ini menunjukkan bahwa dalam struktur birokrasi, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur jauh lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dorongan internal yang cenderung tidak stabil (Anantha et al., 2025; Mustofa & Martini, 2022).

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin adalah faktor utama dalam kinerja. Di beberapa instansi, disiplin bersama variabel lain dapat menjelaskan kinerja hingga 63,4% (Dunan & Sari, 2023). Namun, penelitian ini juga menemukan adanya celah antara 36,6% hingga 38,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terwakili dalam model pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penemuan terbaru bahwa jalur pengaruh ini bisa lebih kuat jika organisasi juga mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel antara yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai (Anantha et al., 2025; Rahayu & Dahlia, 2023). Secara keseluruhan, pembahasan ini menekankan bahwa disiplin bukan hanya masalah administratif, tetapi merupakan alat strategis yang paling efektif untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai di tengah berbagai tantangan yang dihadapi organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *systematic literature review* dan analisis bibliometrik, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai organisasi. Kekuatan hubungan tersebut bervariasi, mulai dari kategori sedang hingga sangat kuat, yang menunjukkan adanya pengaruh faktor kontekstual pada masing-masing organisasi. Disiplin juga ditemukan lebih stabil dalam memengaruhi kinerja dibandingkan beberapa variabel psikologis, seperti motivasi. Secara statistik, disiplin mampu menjelaskan kinerja pegawai. Selain berdampak langsung pada kinerja, disiplin juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Secara keseluruhan, temuan artikel ini menegaskan bahwa disiplin merupakan salah satu instrumen manajemen yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Organisasi disarankan untuk menjadikan disiplin kerja sebagai prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui pengawasan yang objektif, penegakan aturan yang konsisten, serta penerapan standar operasional prosedur secara optimal. Upaya tersebut penting untuk menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja,

seperti kompetensi digital, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja, dengan cakupan sampel yang lebih luas serta menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

Anantha, A., Wiratha, A., & Adif, R. M. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *7*, 692–699. https://doi.org/10.37034/infeb.v7i3.1274

Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, *2*(1), 49–58. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1

Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix : An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, *11*(4), 959–975. https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007

Arisanti, W. Y., Sucipto, B., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, *10*(2), 191–199. https://doi.org/10.25157/dak.v10i2.10242

Arruda, H., Silva, E. R., Lessa, M., Proença Jr., D., & Bartholo, R. (2022). VOSviewer and Bibliometrix. *Journal of the Medical Library Association*, *110*(3), 392–395. https://doi.org/10.5195/jmla.2022.1434

Christianti, & Mardeli, I. (2024). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian pada Kantor Kecamatan Baturaja Barat Ogan Komering Ulu. *JMBI (Journal of Marketing and Business Intelligence)*, *2*(1), 41–48. https://doi.org/10.56327/jmbi.v2i2.74

Dermawan, M. R., Matondang, A. R., & Absah, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *17*(2), 286. https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1987

Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *17*(1), 126–144. https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24 (SINTA 4)

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *133*(March), 285–296. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070

Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, *7*(2), 530–537. https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *DIMENSI*, *11*(1), 54–72. https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418

Kitchenham, B., Pearl Brereton, O., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009).

Systematic literature reviews in software engineering – A systematic literature review. *Information and Software Technology*, *51*(1), 7–15. https://doi.org/10.1016/j.infsof.2008.09.009

Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 297–309. https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, *12*(2), 328–342. https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784

Mustofa, G. A., & Martini, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas pada Kecamatan Tambun Selatan. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(1), 363–370. https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.410

Pratiwi, D. A. R. A., Dewi, N. D. U., Widnyani, I. A. P. S., & Rahayu, L. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung Tahun 2023. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM)*, *3*(1), 53–64. https://doi.org/10.35912/jihham.v3i1.2436

Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *JESYA : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 370–386. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925

Sumiati, & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *JURNAL ECONOMINA*, *2*(5), 1112–1126. https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541