


Pelatihan *Self Awareness* Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan PT Sumber Makmur Distribusi Utama

Nofita Inda Susanti

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Email : nofitaindasusanti21@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
KataKunci: Kesadaran diri Kedisiplinan kerja	<i>Kesadaran diri (self awareness) seseorang yang mampu mengambil keputusan sehingga tahu hal yang benar atau tidak untuk dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pelatihan self awarenees upaya meningkatkan kedisiplinan kerja kepada karyawan PT Sumber Makmur Distribusi Utama. Pendekatan yang digunakan adalah teknik pelatihan self awareness. Subjek penelitian adalah beberapa karyawan PT Sumber Makmur Distribusi Utama. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 5 orang. Teknik yang digunakan adalah intervensi dan test wilcoxon. Hasil dari intervensi dan penghitungan test wilcoxon sebelum diberikan intervensi hingga selama proses intervensi $0,041 < 0,05$ yaitu terdapat peningkatan dari ke 5 karyawan tersebut. Hasil dari proses selama intervensi hingga sesudah intervensi $0,257 < 0,05$ bahwa terdapat peningkatan kedisiplinan kerja. Dan hasil dari sebelum diberikan intervensi hingga sesudah $0,41 < 0,05$ yaitu terdapat peningkatan kedisiplinan kerja melalui pelatihan self awareness.</i>
Keywords: Self Awareness Work Discipline	ABSTRACT <i>Self-awareness (self-awareness) someone who is able to make decisions so that he knows what is right or not for him. This study aims to provide self-awareness training in an effort to improve work discipline to employees of PT Sumber Makmur Distribution Utama. The approach used is self awareness training techniques. The research subjects were several employees of PT Sumber Makmur Distribution Utama. The sample in this study were 5 people. The technique used is intervention and Wilcoxon test. The results of the intervention and the calculation of the Wilcoxon test before being given the intervention until during the intervention process were $0.041 < 0.05$, namely there was an increase from the 5 employees. The results of the process during the intervention until after the intervention was $0.257 < 0.05$ that there was an increase in work discipline. And the results from before being given the intervention until after $0.41 < 0.05$, that is, there is an increase in work discipline through self-awareness training.</i>
This is an open access article under the CC-BY-SA license	
	

I. PENDAHULUAN

Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Agar tetap dapat bertahan dalam bisnis yang memiliki derajat kompetensi yang tinggi dan mencapai kinerja perusahaan dalam memenangkan persaingan global, sangat dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas (Desler 1997).

Kesadaran diri (*Self Awareness*) adalah seseorang yang mampu mengambil keputusan sehingga tahu hal yang benar atau tidak untuk dirinya (Goleman, 2003). Individu yang memiliki *self awareness* yang baik maka ia dikatakan memiliki kecerdasan emosional yang baik pula. Kesadaran diri (*self awareness*) yang baik akan dicapai jika individu dapat mengembangkan kemampuan untuk sadar diri, kemampuan untuk

1127

mengendalikan dorongan hati, dan kemampuan untuk bersikap optimis(Goleman,2010).Terdapat beberapa indikator untuk melihat *self awareness* yang dimiliki oleh seseorang, yaitu: 1) *Emotional awareness* adalah mengenal emosi diri dan pengaruhnya. 2) *Accurate self assessment* adalah mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri. 3) *Self confidence* adalah pengertian yang mendalam akan kemampuan diri(Goleman,1999).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaatiperaturan yang telah ditetapkan(Hasibuan,2009).

Manager sering mengeluh mengenai permasalahan pada karyawannya yaitu sering terlambat bekerja, menunda-nunda tugas, dan tidak mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Manager sudah menemukan solusi dan sudah diterapkan kepada karyawan tetapi gagal karena karyawan masih melakukan kesalahan yang sama. Manager juga sudah memberikan contoh disiplin kerjanya kepada bawahan atau karyawannya dan manager siap jika dihukum apabila ia melakukan kesalahan. Manager melakukan hal itu sebagai rasa tanggung jawabnya dan membuktikan ke karyawannya meski atasan jika salah juga sama dihukum agar tidak ada pikiran negativ dari mereka mengenai perbedaan jabatan. Manager berharap untuk karyawannya bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Dengan permasalahan kurang disiplinnya karyawan bisa menjadi pemicu permasalahan baru pada perusahaan contohnya pengiriman sering tertunda, pengiriman telat dan lain sebagainya.

Berikut adalah aspek disiplin kerja adalah: 1) Kehadiran waktu kerja, penetapan dalam sebuah perusahaan mengenai waktu sebagai kode etik yang harus dipenuhi. Karena kehadiran setiap karyawan di kantor sangat penting. 2) Kepatuhan terhadap perintah, karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. 3) Produktivitas kerja, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. 4) Kepatuhan terhadap peraturan, setiap perusahaan di indonesia harus mematuhi berbagai peraturan untuk menghindari hukuman dan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja. 5) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik, perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja karena bagi perusahaan semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeativitas dalam pekerjaannya (Levine & Lateiner, 1985).

Hasil Penelitian Tentang Hubungan Self Awareness dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung (Penelitian Korelasional Bidang BK Pribadi) yang dilakukan oleh Laila Maharani dengan menggunakan metode pendekatan cross sectional yang dilakukan sejumlah 120 subjek dan mendapatkan hasil bahwa sikap disiplin masih dimiliki peserta didik SMP Wiyatama Bandar Lampung. Hal ini dapat dibuktikan oleh hasil penelitian menunjukan bahwa peserta didik yang tergolong memiliki kesadaran diri (self awareness) tertutup memiliki persentase sebesar 41,7% dan yang terbuka sebesar 58,3%. Lalu peserta didik yang disiplin memiliki persentase 78,3% dan yang tidak disiplin 21,7% yang membuktikan kedisiplinan pada peserta didik kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung.(p-value = 0,001 yang berarti $p < \alpha$).

Pembaruan artikel ini yaitu dengan menggunakan tempat dan subjek yang berbeda,menggunakan teori yang berbeda dan serta artikel baru ini menggunakan metode intervensi dan test wilcoxon.

Penelitian ini juga dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan dengan meningkatkan kesadaran diri agar memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang baik pada karyawan PT Sumber Makmur Distribusi Utama, yang mana pada karyawan masih memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang kurang baik.

II. MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Karyawan tidak datang tepat waktu,tidak menaati peraturan yang sudah diberikan, membantah perintah atasan, bekerja dengan lambat dan sering melakukan kesalahan yang sama berulang kali. “Bagaimana pelatihan kesadaran diri (*self awarness*) untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan?”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik pendekatan pelatihan *self awareness*. Dengan menggunakan teknik intervensi dan *test wilcoxon*, pada teknik intervensi dilakukan dalam beberapa tahap yaitu: tahap sosialisasi, tahap observasi awal, tahap penentuan baseline, tahap intervensi, tahap observasi selama intervensi, tahap penghilangan *reward* dan *punishment*, tahap observasi setelah intervensi, dan yang terakhir tahapan evaluasi hasil.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sosialisasi

Peneliti melakukan sosialisasi kepada atasan, supervisor dan kepala gudang mengenai karyawan-karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja di perusahaan PT Sumber Makmur Distribusi Utama dan selanjutnya atasan memberikan data nama-nama karyawan yang menurutnya kurang disiplin dalam bekerja kepada peneliti.

Tabel 1 Nama Karyawan yang tidak disiplin bekerja

No	Nama	Usia	Lama Bekerja
1	Dani	23	1 tahun
2	Sutiyar	55	2 tahun
3	Dhanang	40	1 tahun
4	Yaqin	22	4 bulan
5	Askori	40	9 bulan

Observasi Awal

Observasi yang dilakukan adalah Observasi yang pertama yaitu observasi mengenai tahapan awal penelitian. Observasi awal yang peneliti lakukan adalah melihat kondisi perusahaan beserta perilaku karyawannya sebelum diberikannya intervensi. Peneliti melihat beberapa karyawan sering datang terlambat, tidak mematuhi perintah atasan, dan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Sehingga peneliti akan melakukan intervensi yang cocok untuk karyawan PT Sumber Makmur Distribusi Utama. Peneliti membuat kageteri nilai untuk mengobservasi karyawan berdasarkan aspek kedisiplinan kerja.

Tabel 1. Kategori Nilai Untuk Observasi

No	Aspek	Kategori
1	Kehadiran waktu kerja	1. Subjek sering datang terlambat 2. Subjek datang lebih 10 menit dari jam yang sudah ditentukan 3. Subjek datang tepat waktu
2	mematuhi perintah atasan	1. Subjek tidak taat terhadap perintah 2. Subjek kurang konsisten terhadap perintah 3. Subjek taat terhadap perintah atasan
3	produktivitas kerja	1. Subjek menunda-nunda pekerjaan 2. Subjek lambat dalam melakukan pekerjaan 3. Subjek mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu

4	kepatuhan terhadap peraturan	1. Subjek sering melanggar peraturan perusahaan 2. Subjek jarang melanggar peraturan 3. Subjek taat dalam mematuhi peraturan
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	1. Subjek tidak bersemangat dalam bekerja 2. Subjek melakukan pekerjaan sesuai mood dan semangatnya 3. Subjek memiliki semangat kerja yang tinggi dan baik

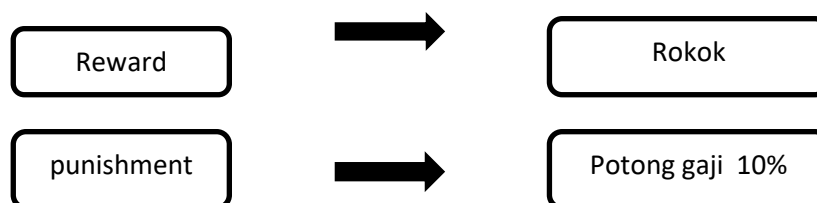
Penentuan Baseline

Tabel 2. Observasi Sebelum Diberikan Intervensi

No	Subjek	kedisiplinan kerja					Total
		aspek 1	aspek 2	aspek 3	aspek 4	aspek 5	
1	Dani	1	2	1	1	1	6
2	Sutiyar	1	1	2	2	1	7
3	dhanang	1	1	2	1	1	6
4	Yaqin	2	2	1	1	2	8
5	Askori	2	2	1	1	1	7

Intervensi

Peneliti melakukan intervensi pelatihan self awareness(kesadaran diri) melalui penerapan reward dan punishment terhadap kelima subjek. Jika dari hasil observasi awal ke selama intervensi mereka mendapatkan penilaian kategori 3 semua maka akan mendapatkan reward yang berupa rokok(bebas memilih). Tetapi jika dari hasil observasi awal ke selama intervensi mengalami penurunan dan tidak ada peningkatan maka akan mendapatkan punishment yang berupa potong gaji 10% dari gaji yang diterima selama 1 bulan.



Tabel 3.Observasi Selama Proses Intervensi

No	Subjek	kedisiplinan kerja					Total
		aspek 1	aspek 2	aspek 3	aspek 4	aspek 5	
1	Dani	2	2	2	3	1	10
2	Sutiyar	2	1	3	2	2	10
3	Dhanang	1	2	2	1	2	8
4	Yaqin	2	2	1	3	2	10
5	Askori	2	3	1	3	2	11

Penghilangan reward dan punishment

Organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasimasalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktorutama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasitersebut adalah faktor sumber daya manusia. Pendekatan dalam upayapeningkatan kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat melaluipendekatan psikologi. Pada dasarnya ada beberapa faktor yang memengaruhikedisiplinan yang pastinya akan berefek pada kualitas kinerja karyawan.Salah satu faktor tersebut adalah penghargaan (reward) dan sanksi(punishment).Fahmi (2016:57) Reward atau sering disebut dengan kompensasimerupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorangkaryawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansialmaupun non finansial

.Fahmi (2016:57) mengemukakan Reward dan punishment memilikikeeretan kuat ketika dihubungkan dengan kondisi kenyataan dilapangan.Artinya ketika seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan makatentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu rewardatau kompensasi namun ketika ia tidak mampu melaksanakan pekerjaansesuai dengan kemampuannya maka tentunya akan memperoleh sanksi.

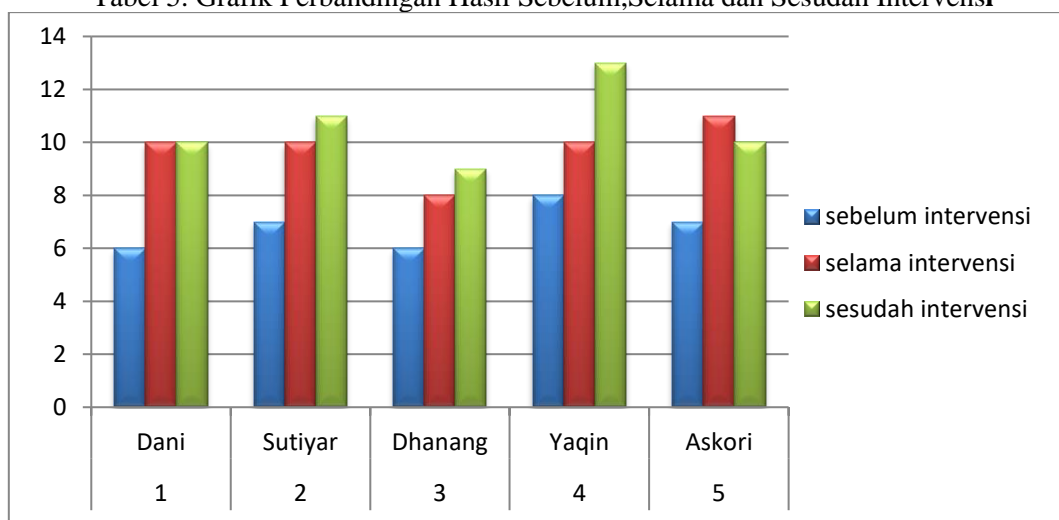
Tujuan dari penghilangan reward dan punishment adalah agar mereka tidak bergantung melakukan disiplin kerja atau hal yang lain demi sebuah harapan reward, tetapi jika tidak adanya reward mereka tidak disiplin dalam bekerja yang itu adalah hal seharusnya dilakukan oleh semua karyawan. Peneliti berharap karyawan sadar akan dirinya melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu disiplin bekerja meskipun reward dan punishment dihilangkan.Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harusdijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Observasi setelah intervensi

Tabel 4. Observasi Setelah Intervensi

No	Subjek	kedisiplinan kerja					Total
		aspek 1	aspek 2	aspek 3	aspek 4	aspek 5	
1	Dani	3	1	2	2	2	10
2	sutiyar	2	1	2	3	3	11
3	dhanang	1	2	1	3	2	9
4	Yaqin	3	2	3	2	3	13
5	askori	2	2	2	2	2	10

Tabel 5. Grafik Perbandingan Hasil Sebelum,Selama dan Sesudah Intervensi



Berikut merupakan grafik perbandingan nilai sebelum,selama dan sesudah intervensi. Berdasarkan dari kelima subjek tersebut terdapat 3 subjek yang mengalami peningkatan kedisiplinan kerjanya yang bernama Sutyar, Dhanang, dan Yaqin. Subjek pertama yang bernama Dani bisa dilihat bahwa hasil observasi selama intervensi dan sesudah intervensi mengalami kesamaan tidak mengalami penurunan dan tidak mengalami peningkatan. Pada subjek kelima yang bernama askori, bisa dilihat juga bahwasannya subjek tersebut mengalami penurunan kedisiplinan kerja selama intervensi ke sesudah intervensi.

Evaluasi Hasil

Tabel 6. Hasil Observasi Sebelum,Selama dan Sesudah Diberikan Intervensi

No	Subjek	sebelum intervensi	selama intervensi	sesudah intervensi
1	Dani	6	10	10
2	Sutyar	7	10	11
3	Dhanang	6	8	9
4	Yaqin	8	10	13
5	Askori	7	11	10

Dari hasil observasi sebelum diberikan intervensi penilaiannya sangat rendah dan termasuk ke dalam nilai tidak disiplin kerja, selama diberikan intervensi peneliti melakukan observasi terkait penilaian disiplin kerja selama intervensi berjalan. Sehingga peneliti mengetahui apakah ada kenaikan nilai atau disiplin kerja sebelum diberikan intervensi hingga selama menjalankan intervensi. Dari data tabel tersebut bisa dilihat bahwasannya ada kenaikan dari sebelum diberikan intervensi,selama proses intervensi hingga sesudah intervensi.

Tabel 7. Nilai Ranks Sebelum-Selama Intervensi

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
selama – sebelum	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	5 ^b	3,00	15,00
	Ties	0 ^c		
	Total	5		
a. selama < sebelum				
b. selama > sebelum				
c. selama = sebelum				

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa negative ranks atau selisih (negatif) untuk hasil observasi sebelum hingga selama intervensi adalah 0,baik itu pada nilai N, mean rank, maupun sum rank. Nilai 0 ini menunjukan tidak adanya penurunan dari sebelum ke selama intervensi. Positive ranks atau selisih (positive) terdapat 5 subyek yang mengalami peningkatan dari sebelum-selama intervensimean rank atau rata – rata peningkatan nilai knowledge sharing sebesar 3,seandainya jumlah sum ranks adalah sebesar 15. Diketahui pula nilai ties adalah0, yang berarti tidak terdapat nilai yang sama antara sebelum dan selama intervensi.

Tabel 8. Output Test Sebelum Intervensi-Selama Intervensi

Test Statistics ^a	
	selama – sebelum
Z	-2,041 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,041
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on negative ranks.	

Berdasarkan output test statistik diatas, diketahui nilai asymp sig (2 – tailed) bernilai $0,041 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kedisiplinan kerja melalui pelatihan self awareness yang berupa menerapkan punishment dan reward.

Tabel 9. Nilai Ranks Selama-Sesudah Intervensi

Ranks		N	Mean Rank	Sum of Ranks
sesudah – selama	Negative Ranks	1 ^a	2,00	2,00
	Positive Ranks	3 ^b	2,67	8,00
	Ties	1 ^c		
	Total	5		
a. sesudah < selama				
b. sesudah > selama				
c. sesudah = selama				

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa negative ranks atau selisih (negatif) selama intervensi dan sesudah intervensi pada nilai N adalah 1, pada nilai mean rank adalah 2, dan nilai sum rank adalah 2. Nilai ini menunjukan adanya penurunan dari selama intervensi hingga sesudah diberikan intervensi yang berjumlah 1 orang. Positive ranks atau selisih (positive) antara terdapat 3 subyek yang mengalami peningkatan dari selama intervensi hingga sesudah intervensi, mean rank atau rata – rata peningkatan nilai knowledgesharing sebesar 2,67, sedangkan jumlah sum ranks adalah sebesar 8. Diketahui pula nilai ties adalah 1, yang berarti terdapat 1 nilai yang sama antara selama dan sesudah.

Tabel 10. Output Test Selama-Sesudah Intervensi

Test Statistics ^a	
	sesudah – selama
Z	-1,134 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,257
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on negative ranks.	

Berdasarkan output test statistik diatas, diketahui nilai asymp sig (2 – tailed) bernilai $0,257 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kedisiplinan kerja melalui pelatihan self awareness yang berupa menerapkan punishment dan reward.

Tabel 11. Perbandingan Hasil Sebelum-Sesudah Intervensi

Ranks		N	Mean Rank	Sum of Ranks
sesudah – sebelum	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	5 ^b	3,00	15,00
	Ties	0 ^c		
	Total	5		
a. sesudah < sebelum				
b. sesudah > sebelum				
c. sesudah = sebelum				

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa negative ranks atau selisih (negatif) untuk hasil observasi sebelum hingga selama intervensi adalah 0, baik itu pada nilai N, mean rank, maupun sum rank. Nilai 0 ini menunjukan tidak adanya penurunan dari sebelum ke sesudah intervensi.

Positive ranks atau selisih (positive) terdapat 5 subyek yang mengalami peningkatan dari sebelum-sesudah intervensi mean rank atau rata – rata peningkatan nilai sebesar 3, sedangkan jumlah sum ranks adalah sebesar 15. Diketahui pula nilai ties adalah 0, yang berarti tidak terdapat nilai yang sama antara sebelum dan selama intervensi.

Tabel 12. Output Test Sebelum-Sesudah Intervensi

Test Statistics ^a	
	sesudah – sebelum
Z	-2,041 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,041
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on negative ranks.	

Berdasarkan output test statistik diatas, diketahui nilai asymp sig (2 – tailed) bernilai $0,41 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kedisiplinan kerja melalui pelatihan self awareness yang berupa menerapkan punishment dan reward.

Berdasarkan dari hasil diatas, diketahui bahwa negative ranks atau selisih (negatif) untuk hasil observasi sebelum hingga selama intervensi adalah 0, baik itu pada nilai N, mean rank, maupun sum rank. Nilai 0 ini menunjukkan tidak adanya penurunan dari sebelum ke sesudah intervensi. Positive ranks atau selisih (positive) terdapat 5 subyek yang mengalami peningkatan dari sebelum-sesudah intervensi mean rank atau rata – rata peningkatan nilai sebesar 3, sedangkan jumlah sum ranks adalah sebesar 15. Diketahui pula nilai ties adalah 0, yang berarti tidak terdapat nilai yang sama antara sebelum dan selama intervensi. Berdasarkan output test statistik sebelum – sesudah intervensi, diketahui nilai asymp sig (2 – tailed) bernilai $0,41 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kedisiplinan kerja melalui pelatihan self awareness yang berupa menerapkan punishment dan reward.

Tujuan dari program magang yang dilakukan adalah meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan PT Sumber Makmur Distribusi Utama, memberikan pelatihan self awareness melalui reward dan punishment, membuat intervensi yaitu menerapkan reward dan punishment untuk karyawan.

IV. KESIMPULAN

Kegiatan magang ini dilaksanakan di PT Sumber Makmur Distribusi Utama yang lokasinya ada di Pergudangan Kebomas Gresik dimulai pada tanggal 18 agustus 2022. Program kerja dari kegiatan magang ini adalah meningkatkan Kedisiplin kerja karyawan, niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Untuk kehadiran dalam bekerja pun tidak semua karyawan mudah melaksanakan datang tepat waktu sebelum briefing dimulai karena nyatanya masih ada beberapa karyawan yang telat setiap harinya dan tidak memakai seragam dan sepatu sesuai peraturan perusahaan yang dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- AVIN, F. H. (1996). DISIPLIN KERJA. *Psikologi*, 11.
- Diah Pranasari, K. K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 17.
- Farikha Astri Fauzia, o. D. (2020). GAMBARAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA. *MANAJEMEN, EKONOMI DAN AKUNTANSI*, 27.
- Fitriana, u. f. (2018). PENGARUH MOTIVASI, SELF aWARENESS DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN PONOROGO. *JURNAL ILMIAH BIDANG MANAJEMEN DAN BISNIS*, 23.
- Flurentin, E. (2014). LATIHAN KESADARAN DIRI (SELF AWARENESS) DAN KAITANNYADENGAN PENUMBUHANKARAKTER. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 10.

-
- Mumpuni, T. (2018). HUBUNGAN SELF AWARENESS DENGAN KEDISIPLINAN PESERTA DIDIK KELAS VI DI MI AN NUR DEYANGAN. *Manajemen Pendidikan Islam*, 11.
- Sri Hariati Hasibuan*1, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 12.
- Utami, R. F. (2019). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan. *manajemen fakultas ekonomi*, 25.