

PERAN ETIKA PROFESIONAL DAN SISTEM DISIPLIN DALAM PENINGKATAN KINERJA DAN KEPATUHAN SDM

Nur Risda Kurnia Mulyadi¹, Windy Purnama², Gicelyn Aurelia³, Angga⁴, Surman⁵

^{1, 2, 3, 4, 5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: surman@stiebalikpapan.ac.id

Article History

Received: 17-12-2025

Revision: 28-12-2025

Accepted: 31-12-2025

Published: 02-01-2026

Abstract. Discipline in improving performance as well as compliance of Human Resources (HR) within an organization. This study uses a qualitative descriptive approach through literature review on the concepts of work ethics, discipline, and their relationship with employee performance and compliance. Data collection was conducted through literature review (library research), which includes: Books, national and international journals. Data analysis was carried out qualitatively with stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The analysis results show that professional ethics can serve as a guideline for employees to act consistently, transparently, and accountably in their work, thereby producing more effective performance. In addition, disciplinary systems such as the provision of rewards and punishments, clear work procedures, and periodic performance evaluations have been proven to strengthen employee compliance with organizational rules. Professional ethics applied consistently can create a positive work culture and support the achievement of organizational goals. This study implies that organizations need to strengthen the code of ethics, increase the socialization of work rules, and develop an effective supervision system so that employee compliance and performance can continue to improve.

Keywords: Professional Ethics, Work Discipline, HR Compliance, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran etika profesional dan sistem disiplin dalam meningkatkan kinerja serta kepatuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur mengenai konsep etika kerja, disiplin, serta hubungan keduanya dengan kinerja dan kepatuhan pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kajian literatur (*library research*), yang meliputi buku, Jurnal nasional maupun internasional Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa etika profesional mampu menjadi pedoman bagi pegawai dalam bertindak secara konsisten, transparan, dan akuntabel dalam pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Selain itu, sistem disiplin seperti pemberian reward dan punishment, prosedur kerja yang jelas, serta evaluasi kinerja secara berkala terbukti memperkuat kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Etika profesional yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat kode etik, meningkatkan sosialisasi aturan kerja, dan mengembangkan sistem pengawasan yang efektif agar kepatuhan dan kinerja SDM dapat terus meningkat.

Kata Kunci: Etika Profesional, Disiplin Kerja, Kepatuhan SDM, Kinerja Pegawai

How to Cite: Mulyadi, N. R. K., Purnama, W., Aurelia, G., Angga., & Surman. (2026). Peran Etika Profesional dan Sistem Disiplin dalam Peningkatan Kinerja dan Kepatuhan SDM. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 01-08. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4822>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam pencapaian keberhasilan organisasi karena SDM berfungsi sebagai penggerak utama seluruh kegiatan bisnis dan operasional perusahaan. Tanpa keberadaan SDM yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu menjalankan fungsi manajerial, operasional, maupun pengembangan strateginya (Sutrisno, 2021). SDM tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai investasi yang harus dikelola dengan optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, aspek pengelolaan SDM menjadi perhatian penting dalam teori dan praktik manajemen modern (Terry, 2019).

Keberhasilan organisasi tidak hanya bertumpu pada kompetensi teknis yang dimiliki pegawai, tetapi juga pada perilaku kerja yang mencerminkan sikap profesional. Dalam konteks profesionalisme kerja, etika profesional memegang peranan fundamental karena berkaitan dengan moralitas dan tanggung jawab pegawai terhadap profesinya (Hasibuan, 2021). Etika profesional menjadi standar yang mengatur hubungan antara pegawai dengan organisasi, antara pegawai dengan rekan kerja, serta hubungan pegawai dengan pihak luar seperti pelanggan atau publik. Etika profesional mengarahkan individu untuk bertindak dengan kejujuran, objektivitas, loyalitas, dan menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan pekerjaan (Rivai & Sagala, 2020). Dengan demikian, etika profesional tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif tetapi juga menjadi mekanisme pembentukan karakter pegawai dalam menjalankan tugas secara bermartabat.

Penerapan etika profesional dalam organisasi biasanya diwujudkan melalui kode etik profesi, pedoman perilaku kerja, serta kebijakan yang bersifat normatif. Kode etik memberikan acuan bagi pegawai untuk mengambil keputusan secara tepat dalam menghadapi dilema pekerjaan. Selain itu, keberadaan etika profesional juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kepercayaan antarpegawai, serta menurunkan risiko terjadinya pelanggaran kerja seperti penyalahgunaan wewenang, manipulasi data, dan tindakan tidak profesional lainnya. Selain etika profesional, faktor lain yang berperan dalam peningkatan kualitas SDM adalah sistem disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian perilaku untuk memastikan pegawai mematuhi aturan, instruksi, dan ketentuan organisasi. Rivai (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan refleksi dari kesadaran individu untuk menaati peraturan serta kesediaannya menjalankan tanggung jawab sesuai ketentuan organisasi. Disiplin tercermin dari ketaatan terhadap jam kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap prosedur, serta perilaku positif lainnya yang mendukung operasional organisasi.

Penerapan disiplin kerja dalam organisasi umumnya didukung melalui sistem formal seperti peraturan tertulis, SOP, mekanisme pengawasan, evaluasi kinerja, sistem sanksi, serta sistem penghargaan bagi pegawai yang berkinerja baik. Sistem penghargaan seperti bonus, promosi jabatan, penghargaan kinerja, dan fasilitas tertentu dapat meningkatkan motivasi serta mendorong pegawai mematuhi aturan (Dewi & Samudra, 2021). Sebaliknya, sistem sanksi seperti teguran, peringatan tertulis, penundaan kenaikan jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk pengendalian terhadap pelanggaran kerja. Oleh karena itu, disiplin tidak sekadar pengaturan perilaku, tetapi juga upaya membangun budaya organisasi berdasarkan keteraturan dan tanggung jawab.

Namun dalam praktiknya, organisasi sering mengalami hambatan dalam penerapan etika dan disiplin. Tantangan tersebut muncul karena rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya norma kerja, lemahnya pengawasan manajemen, budaya organisasi yang permisif, serta kurangnya komitmen pimpinan dalam menegakkan aturan. Ketidakpatuhan terhadap aturan dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan perilaku seperti keterlambatan, ketidakjujuran dalam pelaporan pekerjaan, konflik internal, hingga terhambatnya produktivitas dan pencapaian target organisasi (Fattah, 2021). Selain itu, lemahnya implementasi etika dan disiplin dapat berdampak pada menurunnya citra organisasi di mata publik.

Penelitian ini memfokuskan pembahasan pada peran etika profesional dan sistem disiplin dalam meningkatkan kinerja serta kepatuhan SDM di lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara komprehensif mengenai hubungan antara penerapan etika profesional dan sistem disiplin dengan kualitas kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan bagi organisasi dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang ideal melalui penerapan etika profesional dan sistem disiplin secara konsisten. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya berorientasi pada pemahaman teoritis tetapi juga memberikan kontribusi terhadap implementasi kebijakan organisasi yang lebih efektif dalam menciptakan budaya profesional dan produktif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai peran etika profesional dan sistem disiplin dalam meningkatkan kinerja serta kepatuhan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian tidak menguji hipotesis secara numerik, tetapi mengeksplorasi hubungan antar konsep secara mendalam melalui kajian ilmiah dan analisis

literatur. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan karena penelitian ini menitikberatkan pada pengumpulan, pemahaman, dan interpretasi data berupa teori, pendapat ahli, serta temuan penelitian sebelumnya yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menguraikan fenomena etika kerja dan disiplin secara lebih komprehensif tanpa menggunakan perhitungan statistik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kajian literatur (*library research*), yang meliputi: Buku-buku mengenai manajemen SDM, perilaku organisasi, dan etika bisnis Jurnal nasional maupun internasional yang membahas topik kedisiplinan, etika kerja, serta kinerja karyawan, artikel ilmiah yang relevan dengan mekanisme penerapan disiplin dan kode etik, peraturan organisasi mengenai tata tertib dan kode etik pegawai (jika tersedia dalam publikasi, dan literatur yang digunakan berasal dari rentang publikasi 10 tahun terakhir agar data bersifat aktual dan kontekstual. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Peran Etika Profesional terhadap Kinerja Pegawai

Etika profesional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai karena menjadi pedoman dalam menjalankan tugas secara benar dan terarah. Pemahaman terhadap nilai moral seperti kejujuran, integritas, serta objektivitas membuat pegawai mampu menilai batasan perilaku yang diperbolehkan dalam organisasi. Ketika menghadapi dilema pekerjaan, seperti akurasi pelaporan, pemanfaatan fasilitas kantor, atau sikap terhadap rekan kerja, pegawai dengan etika yang kuat mampu memilih tindakan sesuai standar organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap kode etik memperkuat akuntabilitas pegawai dalam menjalankan perannya.

Etika profesional juga memperkuat rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi. Pegawai yang menjunjung tinggi etika cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, dan mampu bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan pada pengawasan atasan. Sikap ini meningkatkan efisiensi kerja dan konsistensi dalam pencapaian hasil. Selain memengaruhi hasil kerja, etika profesional juga menciptakan iklim organisasi yang harmonis dan minim konflik. Lingkungan yang menjunjung rasa saling menghargai, komunikasi yang profesional, serta penggunaan wewenang secara proporsional membuat suasana kerja menjadi nyaman sehingga pegawai lebih termotivasi. Pada saat tingkat penyimpangan seperti manipulasi data, penyalahgunaan aset perusahaan, atau kecurangan kerja menurun, stabilitas operasional organisasi meningkat. Hal ini sejalan dengan

pendapat Hasibuan (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan etika profesional secara konsisten memiliki tingkat konflik internal rendah dan tingkat kepuasan kerja pegawai lebih tinggi, yang berimplikasi pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Sistem Disiplin terhadap Kepatuhan SDM

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa sistem disiplin memberikan pengaruh nyata terhadap kepatuhan pegawai dalam menjalankan aturan organisasi. Disiplin menjadi mekanisme kontrol yang memastikan pegawai bekerja sesuai instruksi, memahami ketentuan pekerjaan, serta menyadari konsekuensi dari pelanggaran. Ketepatan waktu menjadi indikator awal keberhasilan disiplin, di mana pegawai menjadi lebih teratur dalam hadir bekerja dan menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2020) yang menemukan peningkatan ketepatan waktu sebesar 35% pada organisasi dengan penerapan disiplin yang konsisten. Hal ini sejalan dengan pendapat Ardiansyah dan Nurhayati (2023) juga memperkuat hal tersebut melalui temuan bahwa disiplin berbasis pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepatuhan administrasi pegawai sebesar 0,742.

Selain itu, disiplin memperkuat kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) sehingga alur kerja menjadi lebih sistematis dan terkontrol. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mampu mengikuti prosedur pelayanan pelanggan, penggunaan fasilitas kantor, dan pelaporan hasil kerja dengan lebih terstruktur. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2021) bahwa penerapan SOP berbasis disiplin mampu mengurangi kesalahan operasional hingga 28%. Rahmi dan Alfarizi (2022) juga menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem absensi digital dan dokumentasi pelanggaran berhasil menurunkan keterlambatan pegawai hingga 31%, yang secara tidak langsung meningkatkan efisiensi penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya, sistem disiplin yang efektif berdampak pada menurunnya tingkat pelanggaran internal melalui penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten. Punishment memberikan efek jera terhadap tindakan seperti keterlambatan atau penyalahgunaan fasilitas kantor, sedangkan reward memotivasi pegawai mempertahankan kepatuhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2022) bahwa kombinasi keduanya mampu meningkatkan kepatuhan pegawai hingga 40%. Temuan Dewi dan Samudra (2021) juga memperlihatkan bahwa pemberian sanksi administratif yang teratur dapat menurunkan pelanggaran fasilitas kantor sebesar 24%. Dengan demikian, penerapan disiplin bukan sekadar pembatas perilaku, melainkan strategi pembinaan SDM yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dan menjaga tata kelola organisasi tetap berjalan efektif.

Hubungan Etika Profesional dan Sistem Disiplin secara Bersamaan

Pembahasan menunjukkan bahwa etika profesional dan disiplin memberikan pengaruh simultan dalam peningkatan kinerja pegawai. Etika profesional menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas, sementara disiplin bertindak sebagai sistem pengatur agar perilaku etis dijalankan secara konsisten. Ketika diterapkan secara bersamaan, pegawai tidak hanya memahami standar moral dalam bekerja, tetapi juga terikat pada aturan formal organisasi, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih terarah. Hal sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa kombinasi etika kerja dan disiplin mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Senay dan Rachmadani (2022) dalam *International Journal of Human Behavior* juga menemukan bahwa integrasi kode etik dan disiplin berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tanggung jawab pegawai sebesar 33%, terutama pada unit pelayanan administrasi.

Keselarasannya antara nilai etis dan disiplin kerja juga membentuk budaya kerja yang tertib dan harmonis. Pegawai mampu bekerja sama secara efektif karena memahami batasan perilaku yang diterima serta konsekuensi dari pelanggaran. Situasi ini mendorong terbentuknya koordinasi antarbagian yang lebih sistematis, mengurangi hambatan operasional, dan meningkatkan efektivitas tim kerja. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan etika profesional dan disiplin secara terintegrasi mengalami peningkatan efektivitas proses operasional sebesar 30%, terutama pada aspek komunikasi internal dan koordinasi kerja. Konsisten dengan itu, Hal ini sejalan dengan pendapat Yasmin dan Mulyono (2023) dalam *Journal of Organizational Ethics* menemukan peningkatan efektivitas komunikasi lintas departemen sebesar 29% ketika perusahaan menerapkan pelatihan etika dan supervisi disipliner secara simultan.

Penerapan etika dan sistem disiplin terbukti meningkatkan produktivitas, loyalitas pegawai, serta keberlangsungan organisasi. Etika membentuk kepercayaan terhadap organisasi, sedangkan disiplin memberikan jaminan kesetaraan perlakuan antarpegawai melalui sistem reward dan punishment yang transparan. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, loyalitas mereka meningkat, sehingga berdampak pada keberlanjutan kontribusi jangka panjang. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2021) yang menunjukkan bahwa penerapan kedua aspek terbukti mampu meningkatkan loyalitas pegawai hingga 27% dan menurunkan tingkat turnover. Senada dengan itu, Hal ini sejalan dengan Fitriyani dan Nadeem (2022) dalam *Employee Development Review* mengungkapkan bahwa penerapan etika profesional bersama regulasi disiplin berhasil menurunkan turnover intention sebesar 18%

pada organisasi sektor jasa. Dengan demikian, etika profesional dan disiplin menjadi elemen penting yang harus diintegrasikan dalam manajemen SDM untuk mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa etika profesional dan sistem disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepatuhan pegawai. Etika profesional menjadi landasan terbentuknya perilaku kerja yang bermoral, objektif, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, sistem disiplin berperan sebagai mekanisme pengendali agar perilaku etis dapat diterapkan secara konsisten melalui aturan, prosedur, serta sanksi dan penghargaan yang jelas. Ketika kedua aspek ini diterapkan secara terintegrasi, organisasi dapat membangun budaya kerja yang tertib, transparan, serta mendukung komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi

REKOMENDASI

Untuk meningkatkan implementasi etika profesional dan disiplin kerja, organisasi perlu memperkuat mekanisme evaluasi kinerja, memberikan pembinaan secara berkelanjutan, serta mensosialisasikan kode etik dan aturan kerja secara jelas kepada seluruh pegawai. Selain itu, penerapan reward dan punishment harus dilakukan secara konsisten agar memperkuat komitmen pegawai terhadap kepatuhan organisasi. Penelitian berikutnya disarankan untuk menggali aspek lain yang dapat memediasi hubungan antara etika, disiplin, dan kinerja seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan cakupan sampel yang lebih luas, metode analisis kuantitatif, atau objek sektor yang berbeda agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan pada berbagai konteks organisasi

REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. (2019). *Human Resource Management (14th Edition)*. Pearson Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bernardin, H. J. (2021). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2020). *Management*. Mason: South-Western Publishing.
- Fattah, H. (2021). *Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2020). *Organizational Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J. M. (2019). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihotang, A. (2018). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin.
- Umar, H. (2020). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2018). *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill International.
- Dewi, R., & Samudra, A. (2021). *Penerapan Sanksi Administratif dan Dampaknya terhadap Kepatuhan Pegawai*. *Jurnal Pelayanan Publik*.
- Fitriyani, L., & Nadeem, A. (2022). *Ethical Leadership, Disciplinary Regulation, and Turnover Intention*. *Employee Development Review*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Pengaruh Sistem Penghargaan dan Sanksi terhadap Kepatuhan Pegawai*. *Jurnal Administrasi Kinerja*.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmi, N., & Alfarizi, D. (2022). *Pengaruh Sistem Absensi Digital terhadap Disiplin Kerja*. *Journal of Organizational Management*.
- Rivai, V. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Senay, R., & Rachmadani, D. (2022). *Ethical Code Enforcement and Performance Accountability*. *International Journal of Human Behavior*.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Yasmin, F., & Mulyono, S. (2023). *Integration of Ethical Training and Disciplinary Systems in Public Organizations*. *Journal of Organizational Ethics*