



## Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Giant CBD Bintaro

Ahdamullah<sup>1</sup>, Susanto<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: [susanto@unpam.ac.id](mailto:susanto@unpam.ac.id)

### ARTICLE INFO

**Article history:**

Diterima Februari 2024

Disetujui Maret 2024

Diterbitkan April 2024

**Keywords:**

Discipline, Employee

Performance

### ABSTRACT

*The aim of this research is to find out how much influence work discipline has on the performance of Giant CBD Bintaro employees. The research method used by the author is a quantitative approach in this research, the method used is the method of determining the population and sample of 69 respondents (saturated sampling), the test used in this research. The results of this research indicate that the work discipline of employees by Giant CBD Bintaro is good. With adequate employee work discipline, the company will be able to meet employee performance levels. The performance of employees at Giant CBD Bintaro has been going well. The relationship between discipline and employee performance is 0.833. Linear regression equation  $Y = 12.539 + 0.682 X$ . So  $t$  count is  $12.125 > t$  table 1.667, there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance.*

**Kata Kunci:**

Disiplin, Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Giant CBD Bintaro. Metode penelitian yang digunakan penulis pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penentuan populasi dan sampel yang berjumlah 69 responden (sampling jenuh), uji yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Displin kerja karyawan oleh Giant CBD Bintaro sudah baik. Dengan disiplin kerja karyawan yang memadai maka tingkat kinerja karyawan akan dapat terpenuhi oleh perusahaan. Kinerja karyawan di Giant CBD Bintaro sudah berjalan sudah baik. Hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan sebesar 0,833. Persamaan regresi linier  $Y = 12,539 + 0,682 X$ , besarnya koefisien korelasi  $r = 68,89 \%$ , berdasarkan uji hipotesis  $t_{hitung} = 12,125$  dan  $t_{tabel} 1,667$ . Maka  $t_{hitung} 12,125 > t_{tabel} 1,667$  adanya pengaruh yang signifikan antara Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

## PENDAHULUAN

Kehidupan berorganisasi terdapat sumber daya manusia (SDM) yang merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di kordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Perusahaan membutuhkan adanya SDM yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan contoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting mencapai tujuan perusahaan. Seorang mempunyai kinerja yang tinggi tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang di miliknya untuk menjalankan tugas nya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang di berikan tentunya akan dapat di laksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Kinerja seseorang ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norm-norma sosial yang berlaku. Mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu cara perusahaan dan karyawan harus mampu untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Mangkunegara & Octorend, 2015). Peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman (Faustyna & Jumani, 2018; Istiqomah & Suhartini, 2016). Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi (Sugawara & Nikaido, 2014; Sutrisno et al., 2021). Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal inilah menjadi salah satu alasan mengapa penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mengetahui kondisi disiplin karyawan akan memberikan gambaran bagaimana kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Gambaran yang jelas tentang bagaimana kedisiplinan kerja digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Dari penelitian tersebut ditemukan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap perusahaan (Izzah & Ardiani, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021; Rahmayanti et al., 2021). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Disiplin**

Menurut Veitzhal Rivai (2016:824) Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Menurut Beach dalam Edy Sutrisno (2016:87) mengemukakan bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan

menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”. Pengertian yang dikemukakan oleh Beach, menekankan disiplin pada belajar dan tindakan

### Kinerja

Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang).Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Giant CBD Bintaro.

Ha<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant CBD Bintaro

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Giant CBD Bintaro yang beralamat Jl. CBD Bintaro sektor 7 blok N7/A7, Pondok jaya, pondok aren, Tangerang selatan 15224. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2018. Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giant CBD Bintaro yang berjumlah 69 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan *teknik Sampling Jenuh*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. SPSS menjadi aplikasi yang digunakan untuk menentukan besaran pengaruh antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 1 Analisa pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X.Y
1	35	40	1225	1600	1400
2	43	41	1849	1681	1763
3	37	36	1369	1296	1332
4	37	39	1369	1521	1443
5	39	37	1521	1369	1443
6	44	43	1936	1849	1892
7	32	33	1024	1089	1056
8	28	32	784	1024	896
9	40	41	1600	1681	1640
10	35	34	1225	1156	1190
11	39	41	1521	1681	1599
12	37	41	1369	1681	1517
13	31	33	961	1089	1023
14	49	44	2401	1936	2156
15	41	40	1681	1600	1640
16	31	32	961	1024	992
17	48	44	2304	1936	2112
18	30	34	900	1156	1020
19	32	33	1024	1089	1056
20	42	39	1764	1521	1638
21	37	37	1369	1369	1369
22	36	38	1296	1444	1368
23	40	42	1600	1764	1680
24	35	38	1225	1444	1330
25	41	39	1681	1521	1599
26	46	42	2116	1764	1932
27	39	40	1521	1600	1560
28	30	34	900	1156	1020
29	47	43	2209	1849	2021
30	46	45	2116	2025	2070
31	40	39	1600	1521	1560
32	39	40	1521	1600	1560
33	38	40	1444	1600	1520
34	38	35	1444	1225	1330
35	39	37	1521	1369	1443
36	30	30	900	900	900
37	49	48	2401	2304	2352
38	38	33	1444	1089	1254
39	39	40	1521	1600	1560
40	36	46	1296	2116	1656
41	44	49	1936	2401	2156
42	30	30	900	900	900
43	35	34	1225	1156	1190
44	27	34	729	1156	918
45	39	38	1521	1444	1482
46	39	38	1521	1444	1482
47	37	39	1369	1521	1443
48	38	40	1444	1600	1520
49	44	36	1936	1296	1584

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X.Y
50	35	37	1225	1369	1295
51	30	34	900	1156	1020
52	45	43	2025	1849	1935
53	48	46	2304	2116	2208
54	35	34	1225	1156	1190
55	39	37	1521	1369	1443
56	39	40	1521	1600	1560
57	40	40	1600	1600	1600
58	36	34	1296	1156	1224
59	30	33	900	1089	990
60	42	46	1764	2116	1932
61	39	40	1521	1600	1560
62	41	41	1681	1681	1681
63	49	47	2401	2209	2303
64	34	37	1156	1369	1258
65	31	33	961	1089	1023
66	39	42	1521	1764	1638
67	38	40	1444	1600	1520
68	40	40	1600	1600	1600
69	40	40	1600	1600	1600
Σ	2636	2665	102660	104245	103147

Sumber: Data olahan kuisioner

$$r_{xy} = \frac{69 \cdot 103147 - (2636) \cdot (2665)}{\sqrt{69 \cdot 102660 - (2636)^2} \cdot \sqrt{69 \cdot 104245 - (2665)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{7117143 - 7024940}{\sqrt{7083540 - 6948496} \cdot \sqrt{7192905 - 7102225}}$$

$$r_{xy} = \frac{92203}{\sqrt{135044} \cdot \sqrt{90680}}$$

$$r_{xy} = \frac{367,48 \times 301,13}{92203}$$

$$r_{xy} = \frac{110659,69}{92203}$$

$$r_{xy} = 0.833$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan memakai rumus korelasi *product moment*, didapati hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,833 adalah SANGAT KUAT.

### Uji Regresi Linear sederhana

$$b = \frac{69 \cdot 103147 - (2636) \cdot (2665)}{69 \cdot 102660 - (2636)^2}$$

$$b = \frac{7117143 - 7024940}{7083540 - 6948496}$$

$$b = \frac{92203}{135044}$$

$$b = 0,682$$

$$a = \frac{2665 - (0,682)(2636)}{69}$$

$$a = \frac{2665 - 1799,76}{69}$$

$$a = \frac{865,23}{69}$$

$$a = 12,539$$

$$\hat{y} = 12,539 + 0,682 (X)$$

Dengan demikian dapat diperoleh angka persamaan berdasarkan dari *output coefficients*  $Y = 12,539 + 0,682X$  artinya bahwa perubahan  $Y$  searah dengan perubahan  $X$ . Jadi nilai  $Y$  akan meningkat jika  $X$  meningkat, sebaliknya nilai  $Y$  akan menurun jika  $X$  menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Giant CBD Bintaro artinya jika disiplin yang dimiliki oleh karyawan sesuai standar perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi  $X = 0,682$ , maka skor variabel  $Y$  akan bertambah 1 satuan dengan asumsi konstanta 12,539 satuan.

### Uji Koefisien Determinasi

$$R = (0,833)^2 \times 100 \%$$

$$= 0,694 \times 100 \%$$

$$= 69,4 \%$$

Nilai koefisien determinasi tersebut diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 69,4% sedangkan selebihnya yaitu 30,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis

$$t = \frac{0,83\sqrt{69-2}}{\sqrt{1-0,83^2}}$$

$$t = \frac{0,83 \cdot 8,18}{\sqrt{1-0,6889}}$$

$$t = \frac{6,79}{\sqrt{0,3111}}$$

$$t = \frac{6,79}{0,56}$$

$$t = 12,125$$

Sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dicari dengan cara :

- $\alpha$  = taraf kepercayaan
- $n$  = banyaknya responden
- 2 = banyaknya variabel
- $t = (dk = n-2)$

Hasil  $t_{\text{hitung}}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan hasil  $t_{\text{tabel}}$ . Untuk kesalahan 5% dan  $dk : n-2 = 69 - 2 = 67$ , maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}(1,667)$ . Jadi dari hasil perhitungan uji hipotesis di atas maka dapat dilihat bahwa,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $12,125 > 1,667$  maka menunjukkan hasil yang signifikan atau dengan kata lain  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant CBD Bintaro. Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan

merasa senang dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan kepada perusahaan (Sari & Masruroh, 2018; Sugawara & Nikaido, 2014). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat dengan temuan sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sugawara & Nikaido, 2014). Temuan lain juga menyatakan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap perusahaan (Izzah & Ardiani, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021; Rahmayanti et al., 2021). Jadi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Disiplin yang baik akan menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik juga yang tentunya akan mempengaruhi penghasilan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa masih dibutuhkan sebuah program supervise untuk meningkatkan kinerja guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

## KESIMPULAN

Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas. Dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment diperoleh pengaruh yang sangat kuat. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,833$  atau terletak pada  $0,80 - 0,1000$  antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Kontribusi ( $r/KD$ ) disiplin terhadap kinerja karyawan  $69,4\%$ . Tingkat signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Giant CBD Bintaro adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,125 > 1,671$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2011). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Alfabeta.
- Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 426–434. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89 – 97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210–222. <https://doi.org/10.31334/bijak.v13i2.78>.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>.
- Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Indah Logistik Cargo). *Jurnal FISIP*, 2(2015), 1–11. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/5762>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.
- Nurani, R. T., & Sarino, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 298. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14613>.



- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupscouns/article/view/397>.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 4143–4150.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791>.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286–293. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4866>.
- Riyadi, B. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semarang Nganjuk. *Jurnal Equilibrium*, 3(1), 49–61. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v3i1.637>.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>.