

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penangan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Tugu Utara – Jakarta Utara

Nur Haliza^{1*}, Ma'fiah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: nurfhalizaaa@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada penanganan prasarana umum Kelurahan Tugu Utara Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,158 > 1,663)$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(17,131 > 1,663)$. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 165,635. uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(165,365 > 3,11)$ dengan nilai koefisien determinasi didapatkan nilai 80,40%, dengan nilai tersebut terdapat pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada penanganan prasarana umum Kelurahan Tugu Utara Jakarta Utara. 19,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam pengujian pada penelitian ini.</p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance in handling public infrastructure in Tugu Utara Village, North Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and obtained a sample of 84 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that work discipline has a significant effect on employee performance, with the results of the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(11.158 > 1.663)$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance, with the value of the</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <p>Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance</p>	

hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(17.131 > 1.663)$. Work discipline and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance, with a calculated F value of 165.635. hypothesis test obtained F_{count} value $> F_{table}$ or $(165.365 > 3.11)$ with a coefficient of determination value of 80.40%, with this value there is a fairly strong influence between work discipline and job satisfaction on employee performance in handling public infrastructure in Tugu Utara Village, North Jakarta. 19.60% is influenced by other factors that are not included in the test in this study.

How to cite: Haliza, N, & Ma'fiah, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penangan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Tugu Utara – Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 600-608



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

Seiring bertambahnya sumber daya manusia saat ini berbagai pendekatan manajemen digunakan untuk mengidentifikasi sumber daya manusia yang berpartisipasi aktif dalam perubahan yang sedang berlangsung. Suatu organisasi dibentuk untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan dan memerlukan pengelolaan yang baik dan jujur. Dengan tercapainya tujuan maka adanya disiplin kerja yang mempunyai pola pikir positif yang dapat dirasakan pada seorang individu terhadap pekerjaannya. Keberhasilan dan produktivitas karyawan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas hidup mereka sehari-hari. Manfaat yang signifikan bagi individu, organisasi, dan waktu dapat diperoleh dengan melakukan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, Dkk (2018:598), “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.” Untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, kerjasama tersebut perlu adanya kedisiplinan yang tinggi dengan mentaati peraturan yang ada dan juga selalu menjaga komunikasi, yaitu kerjasama antar individu maupun antar kelompok masyarakat, untuk memastikan bahwa semuanya berfungsi sebagaimana mestinya serta mencapai tujuan organisasi.

Tingkat dan ukuran kepuasan kerja mereka ditentukan oleh jenis tugas apa dilakukan, hasil yang ingin mereka capai, jenis pengawasan yang mereka dapatkan, serta kegembiraan dan kelegaan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2017:202), “Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.” Hasibuan (2017:202), “Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.” Sikap positif terhadap pekerjaan terdapat pada kepuasan kerja karyawan. Pekerja mendapat manfaat dari hal ini dalam kaitannya dengan lingkungan sekitar dan tugas yang mereka lakukan. Namun, karyawan akan merasa tidak puas dan memberikan gambaran buruk tentang pekerjaan mereka dalam berbagai cara. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sehingga hal ini dapat tercapai jika organisasi memenuhi kepuasan kerja.

Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas pekerjaan PPSU, kelurahan tugu utara perlu memikirkan tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja penanganan prasarana dan sarana umum agar perkerjaan berjalan dengan efektif dan efisien seiring dengan kepuasan kerja yang didapat dari kelurahan tugu utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada penanganan prasarana umum Kelurahan Tugu Utara Jakarta Utara.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

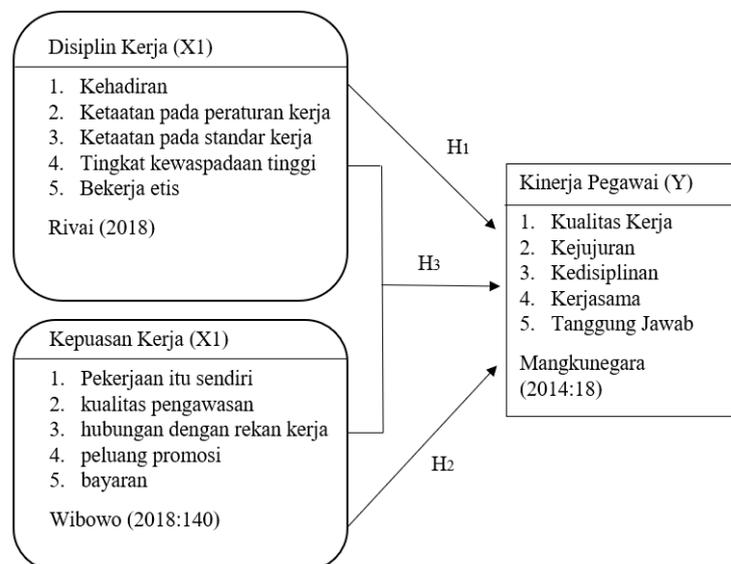
Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2018:599), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Menurut Hasibuan (2017:193), "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.” Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2018:620), "Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut”.

Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan (2017:278), "kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi." Menurut Edy Sutrisno (2018:123), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi."



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PPSU Kelurahan Tugu Utara
 H2: Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PPSU Kelurahan Tugu Utara.
 H3: Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PPSU Kelurahan Tugu Utara

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:8), "Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang asosiatif berlandaskan pada filsafat positivisme (paham filsafat tentang sumber pengetahuan berasal dari ilmu pasti), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PPSU Kelurahan Tugu Utara Jakarta Utara yang berjumlah 107 karyawan. Sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 84 pegawai PPSU Kelurahan Tugu Utara. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.127	2.495		3.659	.000
	Disiplin Kerja	.770	.069	.776	11.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,127 + 0,770 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9.127 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,127 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,770 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,770 point.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.592	1.834		3.048	.003
	Kepuasan Kerja	.889	.052	.884	17.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,592 + 0,889 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,592 mengindikasikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 5,592 point.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,889 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_2), setiap peningkatan 1

unit pada variabel kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,889 point.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.657	1.865		1.961	.053
	Disiplin Kerja	.231	.077	.233	3.007	.004
	Kepuasan Kerja	.708	.078	.704	9.094	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,657 + 0,231 X_1 + 0,708 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,657 mengindikasikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan mencapai nilai sebesar 3,657 poin.
2. Nilai disiplin kerja (X1) 0,231 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,231 poin.
3. Nilai kepuasan kerja (X2) 0,708 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,708 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Analisis Koefisien Korelasi Nilai R Variabel Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.772**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	84	84	84
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.772**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	84	84	84
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.776**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

- a. Dari hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,776. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 - 0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat.
- b. Dari hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,884. Nilai ini berada dalam rentang 0,800 - 1,000 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.799	2.617
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,804 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 80,40% sedangkan sisanya 19,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.127	2.495		3.659	.000
	Disiplin Kerja	.770	.069	.776	11.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,158 > 1,663) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,5 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.592	1.834		3.048	.003
	Kepuasan Kerja	.889	.052	.884	17.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (17,131 > 1,990) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,5). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2269.350	2	1134.675	165.635	.000 ^b
	Residual	554.888	81	6.850		
	Total	2824.238	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS 26, data diolah penulis

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 165,635 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika p-value (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai F hitung = 165,635 > nilai F tabel = 3,11, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, uji t untuk variabel Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,158, sedangkan nilai t tabel adalah 1,990 (t hitung > t tabel). Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, uji t untuk variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan nilai t hitung sebesar 17,131, sedangkan nilai t tabel adalah 1,990 (t hitung > t tabel). Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui F hitung sebesar 165,635 berdasarkan hasil uji F dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian degree of freedom (df) sebesar (k-2) atau derajat pembilangnya dan (n-k) 84 untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F tabel sebesar 3,11. Sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($165,635 > 3,11$) maka dapat diartikan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara bersama-sama di mana H_0 dan H_3 diterima.

KESIMPULAN

Disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada penanganan prasarana umum Kelurahan Tugu Utara Jakarta Utara hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung $11,158 > t$ tabel 1,663 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada penanganan prasarana umum Kelurahan Tugu Utara Jakarta Utara hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung $17,131 > t$ tabel 1,663 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Kepuasan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada penanganan prasarana umum Kelurahan Tugu Utara Jakarta Utara hal ini menunjukkan nilai F hitung $165,635 > nilai f$ tabel 3,11 dengan sig $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing. Nusa Media Yogyakarta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102-112.
- Badriyah, K. (2019). Implementasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan, *Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan ilmu Pendidikan*, 16(2), 27-36.
- Barsah, A. (2019). pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, M. S.P. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama*. PT Grasindo. Jakarta.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kristiawan, M, Dkk (2017). *Manajemen Pendidikan*. Sleman: CV Budi Utama
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhyadin, H. F. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta”. Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 10-15.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1(1), 476.

- Rizki & Suprajang (2017). Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumadhinata, Y. E. (2018, September). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage* (Vol. 8, No. 1).
- Supangat, A. (2015). *Statistika dalam kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*, Bandung: Kencana penada media group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (1), 58.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*, 1(2), 150-156.
- Zainal, V. R. Dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada