

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tunaiku PT. Amar Bank Indonesia divisi CRO

Intan Ananda Rianty¹⁾, Siti Nurjanah²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: intaanadr@gmail.com

²⁾ Email: siti.nurjanah@kalbis.ac.id

Abstract: This study describes the influence of work discipline and work motivation in a company with the impact on employee performance variables. The object of this research is PT. Amar Bank Indonesia. The purpose of this study is (1) to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance. (2) to determine and analyze the variables that have a dominant influence on employee performance. The data obtained in this study is primary data by distributing questionnaires to respondents. This study uses a quantitative method through a survey questionnaire distributed via google form to 40 respondents which is then processed using SPSS version 20.0 with the sampling method is saturated sampling technique. The results of hypothesis testing (t test) that work discipline has a significant effect on employee performance with a t count of (4.255) T table (1.971). work motivation has a significant effect on employee performance with t count of (5.374) T table (1.971) with a coefficient of determination of 94%. Work motivation and work discipline have a significant effect simultaneously on employee performance. The implications of this research can provide understanding for researchers to pay attention and build work motivation and good work discipline for PT. Tunaiku Amar Bank Indonesia.

Keywords: Work Teach, Work Inspiration, Representative Execution.

Abstrak: Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja didalam sebuah perusahaan dengan dampak yang ditimbulkan pada variabel kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Amar Bank Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer dengan cara disebarkan kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survey kuesioner yang disebarkan melalui google form kepada 40 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.0 dengan metode pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Hasil uji hipotesis (uji t) bahwa disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar (4.255) \geq Ttabel (1.971). motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar (5.374) \geq Ttabel (1.971) dengan koefisien determinasi sebesar 94%. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi para peneliti untuk memperhatikan dan membangun motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik untuk PT. Tunaiku Amar Bank Indonesia.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Peningkatan inovasi yang tidak terkendala di masa maju saat ini, lebih total dengan kedekatan fintech. Istilah

fintech mungkin merupakan keuntungan anggaran dengan menggunakan basis inovasi yang tentu saja dapat membuat kita tidak terlalu menuntut untuk melakukan pertukaran di mana saja dan

kapan saja. Pengertian fintech yang disetujui Bank Indonesia adalah perkembangan di bidang anggaran yang telah berubah dari trade show menjadi lebih langsung. Fintech menggabungkan kerangka anggaran dengan peningkatan inovatif, salah satunya membuat pertukaran anggaran lebih membumi, aman, dan maju. Fintech Indonesia awalnya bergerak dalam dua vertikal, yaitu cicilan terkomputerisasi (e-money) dan uang muka online (peer to peer loan). Saat ini berkembang untuk menggabungkan agregator, penilaian kredit imajinatif, penyelenggara terkait uang, administrasi crowdfunding nilai, dan pembiayaan usaha. Industri fintech sudah hadir di Indonesia sejak tahun 2015 hingga saat ini.

Salah satu perusahaan Fintech di Indonesia yang sudah menyediakan pinjaman online tanpa agunan adalah Tunaiku yang telah beroperasi sejak tahun 2014. Tunaiku adalah produk digital pinjaman tanpa agunan dari PT .Bank Amar Indonesia. Tunaiku Amar Bank memposisikan diri sebagai bank digital yang fokus pada sektor ritel dan UMKM.

Perkembangan fintech yang tidak terkendali, terutama yang mengeluarkan online advance item tanpa agunan, tentunya semakin mendunia. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan pelaksanaannya dengan berbagai cara agar perusahaan dapat terus berkreasi di masa yang akan datang dan tentunya perusahaan perlu mencapai hal tersebut. Kinerja tinggi perwakilan. Oleh karena itu, keberadaan perusahaan yang berbentuk tidak dapat dipisahkan dari komponen aset manusia.

Aset manusia memiliki bagian yang sangat vital, dalam interaksinya dengan komponen modal, material, strategi, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas orang. Selanjutnya, itu mengharuskan kita untuk terus menggunakan kehati-hatian dan mempertimbangkan setiap sudut

pandang. (Purnomo & Djudi, 2017: 29) menyatakan bahwa perluasan pelaksanaan pekerja dapat dijadikan sebagai bahan bagi perencanaan akan berdampak pada kemantapan dalam persiapan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi penurunan eksekusi pekerja di suatu perusahaan adalah pengajaran. Sependapat dengan (Husain, 2018: 4) yang menyatakan bahwa semakin tinggi pekerjaan mengajar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga pekerja akan benar-benar bekerja sebaik-baiknya untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Selain mengajar, perusahaan juga harus memperhatikan variabel-variabel motivasi yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Motivasi adalah perubahan pada seseorang yang muncul pada emosional individu.

Pra Survey dikarenakan kondisi saat ini yang sedang mengalami pandemi, maka peneliti pun melakukan wawancara ini dengan sangat terbatas untuk mendapatkan hasil yang maksimal yaitu melalui chat via whats app dan memberikan kuisioner melalui google form kepada beberapa orang responden.

Dari pra survey yang telah peneliti lakukan, selain mengambil gambar kondisi perusahaan, peneliti juga melakukan pra survey dengan melakukan wawancara via whatsapp kepada beberapa karyawan Tunaiku Amar Bank dan dari hasil wawancara melalui whatsapp tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa masih banyak sekali pegawai yang datang terlambat 5-10 menit dari jam masuk kantor yang cukup berdampak buruk pada kinerja karyawan karena karyawan akan menjadi terburu-buru untuk memulai pekerjaan dan dapat mengurangi jumlah nasabah / target yang sangat berpengaruh terhadap achievement bahkan review kontrak kerja karyawan itu sendiri. Kemudian, setiap hari nya selalu ada saja karyawan yang tidak masuk kantor dengan ber alasan sakit dan

lain lain sehingga setiap harinya selalu saja karyawan yang hadir tidak lengkap yang tentunya juga berdampak pada perolehan aplikasi / pengajuan pinjaman dan berpengaruh juga terhadap target team itu sendiri. Selain wawancara via whatsapp, peneliti juga melakukan pendataan dengan cara memberikan kuesioner melalui google form kepada beberapa karyawan Tunaiku Amar Bank. Yang dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan pada Tunaiku PT. Amar Bank masih memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Berikut ini peneliti lampirkan diagram hasil respon dari responden melalui google form. Pada pertanyaan 1, kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan yang menyebabkan keharmonisan dalam bekerja sama dan berpengaruh terhadap motivasi kerja, hasilnya adalah terdapat 40% responden yang menjawab tidak setuju dan 40% menjawab sangat tidak setuju.

Namun, 20% responden menjawab sangat setuju yang dapat diartikan bahwa 20% responden tersebut Tunaiku masih kurang baik. Pada pertanyaan 3, kehadiran / absensi tidak terlalu berpengaruh dalam penegakan disiplin, dimana sebagian besar yaitu 60% responden menganggap bahwa kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin di lingkungan kerja. Namun, 40% responden menganggap bahwa kehadiran / absensi tidak terlalu berpengaruh dalam penegakan disiplin. Dalam pertanyaan 4, lingkungan kerja membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan, hasilnya 60% responden menjawab bahwa mereka kurang setuju dengan kenyamanan yang ada dalam lingkungan kerja di Tunaiku. Sebagian besar menganggap masih belum ada / kurangnya kenyamanan mereka dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerja Tunaiku. Hal ini dapat mempengaruhi turunya motivasi kerja yang ada dan menurunkan kualitas kerja para karyawan. Sama halnya dengan pertanyaan 4, pada pertanyaan 5,

karyawan termotivasi sehingga kinerja karyawan pun semakin hari semakin membaik, namun 60% responden juga menilai bahwa selama ini mereka kurang termotivasi selama melakukan pekerjaannya. Hal ini tentunya terpacu oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi mereka.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan TUNAIKU AMARBANK Divisi CRO Jakarta pusat”**.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut penelitian Wahid 2017, bahwa metode penelitian kuantitatif bisa menjadi strategi yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan informasi dalam bentuk angka dan program faktual. Untuk menggambarkan secara tepat pendekatan dan jenis pertanyaan tentang populasi dan pengujian, pertanyaan, prosedur pengumpulan informasi, dan pemeriksaan informasi dalam proposal dan/atau laporan penelitian, diperlukan pemahaman yang baik dari masing-masing konsep ini.

Kuesioner pada polulasi sampel, selain itu peneliti juga mengolah data primer didapatkan dari melakukan observasi, wawancara dan dokumen. Kegiatan yang peneliti lakukan dalam pengolahan data adalah mengumpulkan data dari Microsoft Excel, setelah mengumpulkan data dari Microsoft Excel tersebut terbentuk Kuesioner yang ada di Google Form. Peneliti meminta karyawan PT. Amar Bank untuk melakukan pengisian kuesioner pada Google Form yang telah peneliti buat. Selanjutnya pemeriksaan kuesioner yang telah diisi oleh responden karyawan

PT. Amar Bank.

Data yang didapatkan kemudian dianalisa secara langsung meng-export ke salah satu software yang bisa digunakan untuk mengolah data dan menganalisis data yaitu dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) . Skala yang digunakan peneliti ialah skala Likert, memiliki 4 (lima) preferensi jawaban, yaitu:

Tabel 2.1 Skala Likert

1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data yang yaitu dengan beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

2. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Setelah hasil dari Pre-Test diatas valid dan reliabel, maka selanjutnya diuji dengan Main- Test yaitu dengan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas. Yang terakhir dilakukan pada penelitian ini yaitu melakukan uji hipotesis: uji t, uji F, uji R².

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Realibilitas
 - a. Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Nilai r tabel	Ket
Disiplin Kerja	DK_1	0,679	0,361	Valid
	DK_2	0,890	0,361	Valid
	DK_3	0,834	0,361	Valid
	DK_4	0,784	0,361	Valid
	DK_5	0,882	0,361	Valid
	DK_6	0,849	0,361	Valid
	DK_7	0,902	0,361	Valid
	DK_8	0,873	0,361	Valid
	DK_9	0,841	0,361	Valid
	DK_10	0,895	0,361	Valid
	DK_11	0,862	0,361	Valid
	DK_12	0,890	0,361	Valid
Motivasi Kerja	MK_1	0,859	0,361	Valid
	MK_2	0,784	0,361	Valid
	MK_3	0,888	0,361	Valid
	MK_4	0,877	0,361	Valid
	MK_5	0,842	0,361	Valid
	MK_6	0,876	0,361	Valid
	MK_7	0,920	0,361	Valid
	MK_8	0,860	0,361	Valid
	MK_9	0,869	0,361	Valid
	MK_10	0,887	0,361	Valid
	MK_11	0,911	0,361	Valid
	MK_12	0,895	0,361	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 3.1 terhadap pernyataan variabel disiplin kerja, motivasi kerja yang digunakan untuk kuesioner dalam penelitian ini telah dinyatakan valid karena nilai Total Pearson Correlation atau r hitung > r tabel yaitu 0,361. Variabel disiplin kerja dengan total dua belas pernyataan. Semua pernyataan telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Realibilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Ket
Displin Kerja	0,963	12	Reliabel
Motivasi Kerja	0,971	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,961	12	Reliabel

Pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel dalam penelitian dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas

One-Simple Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.74060129
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.132
	Negative	-.155
Test Statistic		.980
Asymp.Sig. (2-tailed)		.292

Pada tabel 3.3 bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,292 > 0,05. dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0.152	6.558
Motivasi Kerja (X2)	0.152	6.558

Pada tabel 3.4 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga penelitian ini layak untuk diteliti.

c. Uji Heterokodasitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Heterokodasitas

Model	Unstandar dized Coeffi cients		Standar dized Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-9.251	5.262		-1/75	.087
1 Displin Kerja	2.924	3.712	.348	.788	.436
	Motivasi Kerja	.585	3.814	.080	.180

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,436 untuk nilai signifikansi motivasi kerja (X2) sebesar 0,858 sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel independen > 0,05.

3. Uji Hipotesis
a. Uji T

Tabel 3.6 Hasil Uji T

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.054	.957
	Displin Kerja	4.255	.000
	Motivasi Kerja	5.374	.000

Menurut tabel 3.6 bahwa tingkat signifikansi α untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \ 4.255 > 1.971$, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja yang diberikan saat bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat =, dengan demikian H1 diterima dan untuk variabel motivasi kerja adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t \ 5.374 > 1.971$, ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberika perusahaan untuk karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian H2 diterima.

b. Uji F

Tabel 3.7 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squeres	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1856.742	2	932.871	.11	.000 ^b
	Residual	118.158	37	3.193		
	Total	1983.900	39			

Berdasarkan tabel 3.7 diperoleh dengan menggunakan $(n-k-1)$ atau $40-2-1 = 37$, memperoleh F tabel sebesar 3,252. Karena F hitung $> F$ tabel ($292.119 > 3,252$), maka H1 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan

antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji R

Tabel 3.8 Hasil Uji R

Model Summary ^b				
Mode l	R	R Squar e	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estimati e
1	.970 ^a	.940	.937	1.787

Menunjukkan bahwa angka pada kolom R Square sebesar 0,940 atau sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 94% dan sisanya sebesar 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Analisis Hasil Uji Mean

Tabel 3.9 Hasil Uji Mean Disiplin Kerja

Indikator	Mean	Total	Ket
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang di terapkan di kantor.	3.36	103	Maximum
Saya selalu menaati peraturan yang ada di kantor dalam bekerja	3.07	94	Maximum

Disiplin Kerja yang memiliki empat dimensi, enam indikator dan dua belas kuesioner hasil mean menyatakan pada vairabal disiplin kerja (X1) yang terdapat hasil tertinggi dengan dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu dan indikator Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang di terapkan di kantor dengan nilai 3.36 dan total 103. Berdasarkan skala likert yang digunakan, nilai tersebut

menyatakan bahwa karyawan cenderung setuju bahwa pada karyawan PT Amar Bank Tunaiku memiliki kebersamaan dengan cara berpakaian yang baik pada saat jam kantor yang diterapkan. Sedangkan nilai mean minimum dengan indikator Saya selalu menaati peraturan yang ada di kantor dalam bekerja dengan nilai 3.07 dan total 94. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan cenderung kurang setuju pada salah satu indikator yang membangun dimensi Aturan tentang apa yang boleh dan tidaknya yang dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan pada variabel Disiplin Kerja ini.

Tabel 3.10 Hasil Uji Mean Motivasi Kerja

Indikator	Mean	Total	Ket
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja.	3.47	109	Maximum
Perusahaan selalu memberikan THR setiap Idul Fitri dan hari raya lainnya	2.93	92	Maximum

Motivasi Kerja yang memiliki lima dimensi, delapan indikator dan dua belas kuesioner hasil mean menyatakan pada variabel motivasi kerja (x2) yang terdapat hasil tertinggi dengan dimensi kebutuhan fisik dan indikator Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja dengan nilai 3.47 dan total 109. Berdasarkan skala likert yang digunakan, nilai tersebut menyatakan bahwa karyawan cenderung setuju bahwa pada karyawan PT Amar Bank Tunaiku membutuhkan pemberian gaji yang sesuai pada kontrak perusahaan. Sedangkan nilai mean minimum dengan indikator Perusahaan selalu memberikan THR setiap hari raya Idul Fitri dan hari raya lainnya dengan nilai 2.93 dan total 92. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan cenderung kurang setuju pada salah satu indikator yang memberikan THR dalam perusahaan ini artinya perusahaan kurang bersedia memberikan

THR kepada karyawannya dalam perusahaan pada variabel Motivasi Kerja ini.

IV. SIMPULAN

A. Simpulan

Adapun simpulan dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh sangat signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amar Bank Tunaiku.

B. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah hendaknya manajemen PT. Amar Bank Tunaiku memperhatikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja karena kedua variabel ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Amar Bank Tunaiku

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, P. (2018). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN. 8(2), 78–98.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ariyanti, F. (2019). Pengertian Manajemen fungsi dan Jenis Keilmuan. <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-pengertian-manajemen-fungsi-dan-jenis-keilmuan-yang-harus-kamu-tahu>.
- Aulia, A., & Yulianti, A. (2017). Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1,2, 3(3), 70. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>.
- AZIZAH, R. N. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BTN

SYARIAH KC SEMARANG.

- Bariyah, K. (2017). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 16(2), 27–36.
- Chaeranurullis Fajrin, & Wardhana, A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA. 5(2), 2607–2613.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Lentera Bisnis, 8(1), 1–9.
- Diputra, A. (2020). Manfaat yang Diperoleh dari Penilaian Kinerja Karyawan. Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan, 3(1), 65–69.
- DR. Hotner Tampubolon, S.E., M. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 4, 9–15.
- Eli Rahayu, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(1), 226–244.
- Fitria, H., & Husaini. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 4(1), 43–54.