Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1 Nomor 2, April 2024: 66-72
e-ISSN 3032-6168

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Operator Keamanan pada Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia

Ahmad Sidqi Nurmida[1*], Uswatun Chasanah[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
sidqixtam@gmail.com, uswatunc@unpam.ac.id

(Diterima: 9 Maret 2024; Direvisi: 11 Maret 2024; Dipublikasikan: 2 April 2024)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel *Sampling jenuh* yang berjumlah 80 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana, dan uji hipotesis. Hasil deskripsi kuesioner menunjukkan bahwa disiplin kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia dipersepsikan **baik**, hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.10 masuk pada kategori (3,40-4,19). Hasil deskripsi kuesioner menunjukkan bahwa kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia dipersepsikan sangat baik, hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.26 masuk pada kategori (4,20-5,00). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi Y = 9.444 + 0.809X, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12.969 > 1.990) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0,05), artinya H_0 ditolak dan Ha diterima. Adapun nilai kontribusi (*R Square*) variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,683. Artinya disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 68,3% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline on employee performance at the Environmental Security Technical Implementation Unit at the University of Indonesia Campus. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique used was the Accidental Sampling technique, totaling 80 respondents. The analytical method used is linear regression consisting of validity test, reliability test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, simple regression test and hypothesis test. The results of the questionnaire description show that work discipline in the Technical Implementation Unit for Environmental Security at the University of Indonesia Campus is perceived as good, this can be seen in the average value of respondents' answers of 4.10, which is in the category (3.40-4.19). The results of the questionnaire description show that the performance of the employees of the Technical Implementation Unit for Environmental Security at the University of Indonesia Campus is perceived as very good, this can be seen in the average value of respondents' answers of 4.26 in the category (4.20-5.00). The results of the analysis show that work discipline has a positive and significant effect on performance with the regression equation Y = 9,444 + 0.809 rejected and Ha accepted. The contribution value (R Square) of the work discipline variable to performance is 0.683. This means that work discipline has the ability to explain performance variables of 68.3% while the remaining 31.9% is explained by other variables outside this research.

Keywords: *Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin cepat, sehingga menciptakan perubahan yang begitu cepat. Perubahan yang nyata saat ini yaitu struktur global. Struktur tersebut akan mengakibatkan semua bangsa di dunia ini untuk segera beradaptasi dengan lingkungan termasuk Indonesia. Aspek Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang semakin pesat terutama teknologi komunikasi dan transportasi, menyebabkan issu-issu global tersebut

menjadi semakin cepat menyebar dan menerpa pada berbagai tatanan, baik tatanan politik, ekonomi, sosial budaya maupun pertahanan keamanan(Hardhiyanti et al., 2022, p. 118)

Salah satu aset penting dalam menghadapi arus globalisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu kunci keberhasilan sebuah lembaga. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawannya) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya Berdasarkan hal tersebut maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan

Dalam menghadapai era bisnis yang mengalami perkembangan yang sangat cepat di mana persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat yang berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan di sesuaikan dengan perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan maupun organisasi pasti akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut serta melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing. Sumber daya manusia merupakan alah satu dari sekian aset yang berharga yang di miliki oleh oleh setiap perusahaan. untuk bisa menyelarasakan dengan perkembangan tersebut, karena dengan adanya keahlian dan keterampilan manusia, operasional perusahaan dapat berjalan sesuai yang di inginkan dan menciptakan persaingan kerja yang kompetiti(Katu & Manajemen, n.d., p. 2).

Salah satu kunci dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai hasil yang diharapkan adaalah disiplin kerja seorang karyawan. Disiplin kerja juga dapat dimaknai sebagai perhatian penuh karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dan selalu menaati peraturan organisasi perusahaan yang sudah dibuat. Disiplin kerja menurut Siswanto, yaitu sebuah perbuatan agar dapat menghormati, patuh dan juga taat dengan adanya aturan yang berlaku diperusahaan, baik aturan tertulis maupun aturan tidak tertulis dan mampu menjalankan serta tetap dapat mendapatkan sanksi atau hukuman jika tidak menjalankan pekerjaan dan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019, p. 24) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berbicara dengan karyawan supaya karyawan dapat merubah perilakunya dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk patuh terhadap segala ketentuan perusahaan. Menurut (Jufrizen & Puspita Hadi, 2021 p. 39-40) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sya'roni, Herlambang & Cahyo, D. 2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin disiplin seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja guru tersebut juga akan semakin meningkat. Hal selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja gaya kepemimpinan (Fatma et al., 2020, p. 114).

Kedisiplinan tersebut tentu juga berlaku bagi para operator keamanan yang bekerja di UPT. PLK Universitas Indonesia. Unit Pelaksana Teknis pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia (UPT. PLK UI) merupakan salah satu unit penunjang akademik dan administrasi di Univesritas Indonesia. UPT.PLK tersebut didirikan dengan tujuan untuk menciptakan suasana kampus yang aman, bersih, selamat dan tentram. UPL PLK tersebut bertugas sebagai penjaga keamanan seluruh asset kampus, menciptakan suasana kampus yang kondusif, melakukan tindakan preventif, persuasive, dan represif dalam rangka menangani kasus-kasus kriminalitas yanga da di lingkungan kampus. Dilihat dari tugas-tugas UPT.PLK tersebut dapat diketahui bahwasanya unit tersebut termasuk salah satu bagian penting dalam menciptakan pembelajaran yang bagus dan sukses di UI

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang mana menganalisis hasil penelitian dengan angka-angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat *positivisme,* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan suatu instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Subjek penelitian ini adalah Operator Pengamanan UPT PLK Universitas Indonesia. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah displin kerja terhadap kinerja operator pengamanan Pengamanan UPT PLK Universitas Indonesia Penelitian ini berlokasi Jl. Prof. Mr. Djokosoetono, Pondok Cina, Beji, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424. Waktu Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2023 s/d Januari 2024. Hingga tercukupi kebutuhan data informasi. Proses penelitian ini dilakukan secara bertahap diambil mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat izin konsultasi, penyebaran prasurvey, hingga pembuatan kuesioner dan penyebaran kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Dari uji hipotesis dan analisis statistik diatas maka sesuai dengan maksud dan tujuan dalam penelitian ini dapat dipaparkan analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas menunjukkan, bahwa seluruh instrumen variabel disiplin kerja memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,219. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh instrumen (pertanyaan) dapat menjelaskan variabel disiplin kerja

Sedangkan hasil uji reliabilitas, variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,938 > 0,600. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh pernyataan telah dijawab dengan benar oleh responden, dan jawaban tersebut dapat dikonfirmasi kebenarannya (konsisten).

Lebih lanjut hasil analisis deskriptif menunjukkan, variabel disiplin kerja memiliki rata-rata skor 4.10, masuk pada kategori baik. Artinya, secara keseluruhan para karyawan telah menaati aturan disiplin yang berlaku. Namun demikian, para karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia (UPT PLK UI), perlu meningkatkan efektif dan efisien waktu.

Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas menunjukkan, bahwa seluruh instrumen variabel kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 0,219. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh instrumen (pertanyaan) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Sedangkan hasil uji reliabilitas, variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,921 > 0,600. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh pernyataan telah dijawab dengan benar oleh responden, dan jawaban tersebut dapat dikonfirmasi kebenarannya (konsisten).

Lebih lanjut hasil analisis deskriptif menunjukkan, variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata skor 4.26, masuk pada kategori sangat baik. Artinya, secara keseluruhan kinerja para karyawan telah sudah baik, terutama dalam hal pelaksana tugas. Namun demikian, para karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia (UPT PLK UI), perlu meningkatkan kerjanya, yakni dalam hal menyegerakan pelaksanaan tugas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (12.969 > 1.990) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0,05). Temuan ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu, bahwa benar disiplin kerja memiliki peran penting di dalam mendorong para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawabnya dan amanah, sehingga program-program kerja terlaksana secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut, hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja yakni sebesar 0.827. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia (UPT PLK UI), berkaitan erat dengan aturan disiplin yang ada. Semakin baik aturan dan pelaksanaannya, maka kinerja para karyawan akan meningkat.

Selain itu, hasil analisis determinasi menunjukkan nilai kontribusi (*R Square*) variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,683. Artinya disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 68,3%.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia (UPT. PLK UI) dipersepsikan baik, hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.96 masuk pada kategori (3,40-4,19).

Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia (UPT. PLK UI) dipersepsikan baik, hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.57 masuk pada kategori (3,40-4,19).

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi Y = 9.444 + 0.809X, Nilai koefisien secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas Disiplin Kerrja (X_1) dengan variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,827 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12.969 > 1.990) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0,05), artinya H_0 ditolak dan Ha diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Agustriani Ririn, Langgeng Sri, Ratnasari, & Zamora Ramon. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Mtivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard. *(Jurnal Trias Politika), 6 (1) 104-122.*

Alfred R. Lateiner, A. R., Levine, I. E., & Soedjono, I. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.* Aksara Baru, Jakarta.

Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Eknomi*. Yogyakarta: BPFE.

Alimaun, I. (2015). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar Se-Daerah Binaan R.A Kartini Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo*. Unnes.

Azahraty, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). At-Tadbir:* Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 2 No. 1.

Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz.* Jurnal Mitra Manajemen, 4(6), 990–1001. Https://Doi.Org/10.52160/Ejmm.V4i6.417

Fatma, N., Finatry Latiep, I., & Furwanti, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.* Jurnal Geoekonomi, 11(1), 90–101. Https://Doi.Org/10.36277/Geoekonomi.V11i1.114

Ganyang, M. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita.*

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23.* Edisi 8.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip
Hanifah, H., & Yusril, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI KEMENTRIAN HUKUM DAN HAM KALIMANTAN SELATAN. *JURNAL ECONOMINA*, *2*(3), 878-886.
Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. Eqien* - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1). Https://Doi.Org/10.34308/Eqien.V11i1.667
Haris, A. T. A., Musa, M. I., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pamong Praja Dan Pemadam Sidrap. *Journal of Management and Social Sciences*, *3*(1), 65-73.Kesatuan Polisi Kebakaran Kabupaten https://journalstiayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/view/976/997
Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.
Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
Herni, Dkk, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jwa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Peenelitian Terapan (JPMPT), E-ISSN: 2964-2876, p-ISSN: 2964-9579, Vol. 1, No, 1*
Husain, B. A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).* Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(1). Https://Doi.Org/10.32493/Jjsdm.V1i1.655
Ichsan, dkk. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer Bukitbarisan Medan.* Jurnal Darma Agung Vol. 28, No. 2.
Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *2*(1), 45-53.
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.
Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang.* Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 17–22. Https://Doi.Org/10.32812/Jibeka.V12i1.7
Izzah & Ardiani, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.* Sains Manajemen, 7(1), 35–54. Https://Doi.Org/10.30656/Sm.V7i1.2277
Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance* A Theoretical Introduction.
Katu, N. I., & Manajemen, P. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*
Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(1), 6-9.
Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung.
Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). *Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora, 5(2), 195. Https://Doi.Org/10.23887/Jppsh.V5i2.36822
Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).* Jurnal Fisip, 2(2), 1–11. https://media.neliti.com/media/publications/32331-ID-pengaruh-disiplinkerja-terhadap-kinerja-karyawan-kasus-bagian-operasional-pt-in.pdf

Muhyadin, F. M. (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.

Na'ima Nadratul, & Aransyah Muhammad Fikry. (2023) Pengaru Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda). *(Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akutansi). 7(1) 733-743*

Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan* Nusantara Iv Medan. 6(2).

Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(1), 10-13.

Pamungkas, B., Musa, C. I., Ruma, Z., & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, *1*(2), 37-44.

Pandipa, A. K. H. (2018). *Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso.*

Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung.*

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18(01).*

Prasetyo & Marlina. (2019). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, *7*(1), 35-54.http://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/Jurnal%20Unswagati.pdf

Pusparini, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14-31*.

Putra Septa Gito, Fernos Jhon. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Keja dan Perindustrian Kota Padang. *(Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan). 3(2) 617-629.*

Ramon, Z. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. Hilos Tensados, 7(2), 48–55.*Researchgate, 1–29.

Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: CV Rozarie.

Sarwana, Z. T. B. K., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, *4*(2), 255-264

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama.* Sinergi: Jurnal Ilmiah Dan Manajemen, 7(1), 75–84.

Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(1), 1-5.

Siagian Sondang, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, PT. Bumi. Aksara.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018*). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D.* Alfabeta. Jakarta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: CV Alfabeta.

Sukmadinata. (2016)*. Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). *pengantar manajemen (A. Pratama (ed.); Issue 1).*

Suwandi, Yunikewaty, & Syamsudin Achmad. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Kinerja Pegawai Dengan Strategi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening (Sutudi Pada Pegawai Rektorat Iniveristas Palang Karaya). *(Edunomisc Journal). 4(2) 87-102.*

Sya'roni, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). *Dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.* Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(2).

Terry, George R dan Leslie W.Rue. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A. Ticoalu.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis, 62(1), 172– 180. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2662/3056.

Wachidah, L., & Luturlean, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat.* Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2),51-57.

Wajdi, B. . (2017). *The Differences Between Management And Leadership.*

Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (N.D.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.*

Zackharia Rialmi, Morsen. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi.* Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.3, No.2. e-ISSN: 2598-9502.

Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022, October). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.* In *FORUM EKONOMI* (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749).