



## **Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok**

### ***The Effect Of Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance At Private Vocational High Schools Center Of Excellence Of The Arridho Jatimulya Foundation (SMKS PK YAJ) Depok***

**Muhamad Dimas Agung Saputro<sup>1</sup>, Jaenudin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [dimas.aagung10@gmail.com](mailto:dimas.aagung10@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [dosen00458@unpam.ac.id](mailto:dosen00458@unpam.ac.id) <sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 05-06-2025

Revised : 07-06-2025

Accepted : 09-06-2025

Pulished : 11-06-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at the private vocational high school center of excellence, the Arridho Jatimulya Foundation or commonly abbreviated as SMKS PK YAJ Depok, both partially and simultaneously. The method used in this study is the quantitative descriptive analysis method. The results of this study state that work discipline has a positive effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.052 + 0.791 X_1$ . The correlation coefficient value of work discipline is 0.749, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value is 0.561 (56.1%). The work discipline hypothesis test is at 7.993, meaning that  $T_{count} > T_{table}$  ( $7.993 > 1.676$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.050$ . Job satisfaction has a positive effect on employee performance with the regression equation  $Y = 21.077 + 0.545 X_2$ . The job satisfaction coefficient value is 0.663, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value is 0.440 (44%). The job satisfaction hypothesis test is at 6.264, meaning that  $T_{count} > T_{table}$  ( $6.264 > 1.676$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.050$ . Discipline and job satisfaction simultaneously have a positive effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.677 + 0.587 X_1 + 0.230 X_2$ . The correlation coefficient value is 0.776, meaning that work discipline and job satisfaction have a strong relationship. The simultaneous determination coefficient value is 0.586 (58.6%). The simultaneous hypothesis test is at 37.059, meaning that  $F_{count} > F_{table}$  ( $37.059 > 2.793$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.050$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sekolah menengah kejuruan swasta pusat keunggulan Yayasan arridho jatimulya atau biasa disingkat SMKS PK YAJ Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyatatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,052 + 0,791 X_1$ . Nilai koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,749 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,561 (56,1%). Uji hipotesis disiplin kerja berada di angka 7,993 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,993 > 1,676$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21,077 + 0,545 X_2$ . Nilai koefisien kepuasan kerja 0,663 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,440



(44%). Uji hipotesis kepuasan kerja berada di angka 6,264 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $6,264 > 1,676$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Disiplin dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,677 + 0,587 X_1 + 0,230 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,586 (58,6%). Uji hipotesis secara simultan berada di angka 37,059 artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,059 > 2,793$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok memiliki visi yaitu “Menjadikan SMK YAJ sebagai Sekolah Menengah Kejuruan yang mencetak peserta didik terampil, unggul mandiri dan religious pada tahun 2027”. Adapun misinya yaitu melahirkan lulusan yang berkualitas dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlandaskan pada iman dan taqwa serta berakhlakul karimah, melahirkan lulusan yang dapat menciptakan peluang usaha dan mampu bersaing dalam dunia kerja, meningkatkan mutu dan profesionalisme Pendidikan serta kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan misi poin ketiga, SMK PK YAJ Depok ingin juga menyejahterakan tenaga pendidik atau karyawannya dengan tujuan mutu dan profesionalisme meningkat, hal ini terkait dengan kinerja karyawan dimana di sini adalah mulai dari tenaga pendidik sampai dengan staff Tata Usaha sehingga visi Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok terwujud pada Tahun 2027.

Melihat profil singkat di atas tentunya sudah menjadi tugas manajemen mencari sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dan tentunya memiliki tujuan yang sama dengan SMK PK YAJ Depok dengan harapan visi dan misi SMK PK YAJ Depok tercapai dengan mudah. Namun terdapat hambatan-hambatan yang dapat membuat performa atau kinerja dalam jalannya operasional baik staf maupun guru terganggu salah satunya karena adanya *turn over* karyawan atau arus keluar masuknya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik staf maupun guru karena apabila terjadi karyawan yang keluar, mereka akan *men-cover* pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang sudah keluar selain mengerjakan pekerjaan mereka sendiri hingga waktu yang tidak bisa ditentukan karena proses rekrutmen karyawan baru yang cukup Panjang. Berikut adalah tabel *turn over* karyawan baik staf maupun guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok periode tahun 2021/2022 – 2023/2024.

**Tabel 1.1**  
**Turn Over Karyawan SMK PK YAJ Depok**  
**Tahun 2021/2022 – 2023/2024**

| Tahun     | Jumlah Awal | Jumlah Masuk | Jumlah Keluar | Jumlah Akhir | Keterangan        |
|-----------|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------------|
| 2021/2022 | 48          | -            | -             | 48           | Tetap: 35 orang   |
|           |             |              |               |              | Kontrak: 13 orang |
| 2022/2023 | 48          | 3            | 2             | 49           | Tetap: 35 orang   |
|           |             |              |               |              | Kontrak: 14 orang |
| 2023/2024 | 49          | 2            | 2             | 49           | Tetap: 35 orang   |
|           |             |              |               |              | Kontrak: 14 orang |

Sumber : Koordinator Piket SMK PK YAJ Depok

Terlihat dari tabel 1.1 di atas mengenai Tabel *Turn Over* Karyawan menunjukkan bahwa karyawan pada periode tahun 2022/2023 sampai dengan tahun 2023/2024 terjadi 4 kali karyawan keluar dalam durasi 2 tahun tersebut. Hal tersebut mengindikasikan adanya suatu pengaruh yang mengakibatkan arus keluar masuk karyawan atau *turn over* karyawan terjadi dalam waktu yang cukup singkat. Menjadi tanda tanya besar mengapa terjadi *turn over* karyawan cukup singkat sebab ini mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi tantangan manajemen dalam merekrut dan mempertahankan karyawan baik staf maupun guru dengan baik.



**Tabel 1. 2**  
**Absensi Karyawan SMKS PK YAJ Depok**  
**Tahun 2021/2022 – 2023/2024**

| Tahun     | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Absensi |       |      | Total | Persentase |
|-----------|-----------------|-------------------|---------|-------|------|-------|------------|
|           |                 |                   | Izin    | Sakit | Alfa |       |            |
| 2021/2022 | 48              | 222               | 111     | 81    | 10   | 202   | 1,89%      |
| 2022/2023 | 49              | 253               | 257     | 157   | 13   | 427   | 3,44%      |
| 2023/2024 | 49              | 274               | 337     | 235   | 20   | 592   | 4,40%      |

Sumber : Koordinator Piket SMKS PK YAJ Depok

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas terlihat dari tahun 2021/2022 sampai dengan periode tahun 2023/2024 tingkat persentase ketidakhadiran karyawan baik staf maupun guru meningkat setiap periodenya, selain itu juga jumlah alfa setiap tahunnya juga meningkat. Hal ini terindikasi bahwa tingkat kedisiplinan karyawan baik staf maupun guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok perlu diperbaiki. Tentunya karena Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok ini merupakan sebuah tempat pendidikan, yang semestinya tingkat kedisiplinan karyawan mulai dari staff hingga guru lainnya harus tinggi karena sebagai contoh kepada siswa dan siswi SMKS PK YAJ Depok sesuai dengan visi serta misi sekolah tersebut.

**Tabel 1. 3**  
**Data Kompensasi Karyawan SMKS PK YAJ Depok**  
**Tahun 2021 - 2024**

| Tahun | UMP JAWA BARAT | GAJI YANG DITERIMA                                   | TUNJANGAN   |                           |                |               |
|-------|----------------|------------------------------------------------------|-------------|---------------------------|----------------|---------------|
|       |                |                                                      | ABSE<br>NSI | BPJS<br>KESE<br>HATA<br>N | MELAHIR<br>KAN | BONU<br>S/TIP |
| 2021  | Rp1.810.351    | Struktural dan masa bakti >10 tahun :<br>Di atas UMP | Ada         | Ada                       | Ada            | Tidak<br>Ada  |
|       |                | Masa bakti <10 tahun : di bawah UMP                  |             |                           |                |               |
| 2022  | Rp1.841.847    | Struktural dan masa bakti >10 tahun :<br>Di atas UMP | Ada         | Ada                       | Ada            | Tidak<br>Ada  |
|       |                | Masa bakti <10 tahun : di bawah UMP                  |             |                           |                |               |
| 2023  | Rp1.986.670    | Struktural dan masa bakti >10 tahun :<br>Di atas UMP | Ada         | Ada                       | Ada            | Tidak<br>Ada  |
|       |                | Masa bakti <10 tahun : di bawah UMP                  |             |                           |                |               |
| 2024  | Rp2.057.495    | Struktural dan masa bakti >10 tahun :<br>Di atas UMP | Ada         | Ada                       | Ada            | Tidak<br>Ada  |
|       |                | Masa bakti <10 tahun : di bawah UMP                  |             |                           |                |               |

Sumber : Kepala Tata Usaha SMKS PK YAJ Depok

Pada data kompensasi karyawan yang tertera pada tabel 1.3 terlihat bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan baik staf maupun guru tergolong sangat rendah terutama pada gaji yang diterima. Pada kolom gaji yang diterima menunjukkan bahwa gaji yang didapatkan oleh karyawan baik staf maupun guru yang memiliki jabatan struktural dan juga memiliki masa bakti lebih dari 10 tahun adalah sekitar Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat atau bisa lebih besar. Namun jika karyawan baik staf maupun guru tersebut tidak menduduki posisi struktural dan memiliki masa bakti kurang dari 10 tahun hanya mendapatkan di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat saja, meski ada peningkatan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada tiap tahunnya namun tetap saja masih tergolong rendah untuk gaji yang diterima karyawan baik staf maupun guru yang masa baktinya kurang dari 10 tahun

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:193) “Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Menurut Sinambela (2019) “disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara teratur dan terus-menerus serta bekerja sesuai dengan pedoman yang berlaku dan tidak melanggar pedoman yang sudah ditentukan”.



Menurut Edy Soetrisno (2017) “disiplin merupakan perilaku seseorang sesuai dengan aturan-aturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan oleh organisasi baik secara tertulis ataupun tidak tertulis”.

## **2. Kepuasan Kerja**

Menurut Agustini (2019:57) “kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya, suasana bekerja serta interaksi terhadap mitra kerja”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:202) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Hazmanan Khair (2019:72) “Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin”.

## **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Ahmad Rivai (2020:214) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Menurut Kasmir (2016) dalam Rivaldo (2020) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Wibowo (2016) “kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak untuk melakukan fungsi organisasi”

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Syafrida (2021:1) “metodologi penelitian adalah serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan”. Dalam penelitian ini metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif.

Menurut Syafrida (2021:13) “metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka”

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Dilihat dari tabel 4.10, maka terlihat semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,273), sehingga kuesioner yang digunakan layak sebagai bahan olah data pada penelitian ini



**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No | Pernyataan                                                                               | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|------------|
| 1  | Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan jam yang telah ditentukan.           | 0,778    | 0,273   | Valid      |
| 2  | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang diberikan.             | 0,759    | 0,273   | Valid      |
| 3  | Saya memanfaatkan waktu luang di antara tugas untuk mempersiapkan pekerjaan selanjutnya. | 0,728    | 0,273   | Valid      |
| 4  | Saya selalu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.    | 0,709    | 0,273   | Valid      |
| 5  | Saya selalu menjaga kebersihan dan merawat peralatan kerja dengan baik.                  | 0,671    | 0,273   | Valid      |
| 6  | Saya melaporkan kepada atasan saya jika ada kerusakan pada peralatan kerja.              | 0,759    | 0,273   | Valid      |
| 7  | Saya selalu bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya.           | 0,636    | 0,273   | Valid      |
| 8  | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.                                     | 0,771    | 0,273   | Valid      |
| 9  | Saya selalu mengikuti peraturan di tempat saya bekerja dengan baik.                      | 0,626    | 0,273   | Valid      |
| 10 | Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.        | 0,578    | 0,273   | Valid      |

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| No | Pernyataan                                                                                                    | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|------------|
| 1  | Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. | 0,721    | 0,273   | Valid      |
| 2  | Saya merasa pekerjaan saya menantang dan memberikan saya rasa pencapaian.                                     | 0,509    | 0,273   | Valid      |
| 3  | Saya merasa upah yang saya terima sepadan dengan tanggung jawab dan kinerja saya.                             | 0,751    | 0,273   | Valid      |
| 4  | Upah yang saya terima memungkinkan saya untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dengan layak.                     | 0,809    | 0,273   | Valid      |
| 5  | Saya merasa ada kesempatan yang adil bagi saya untuk dipromosikan di tempat kerja saya sekarang ini.          | 0,712    | 0,273   | Valid      |
| 6  | Saya yakin bahwa kinerja yang baik akan diakui dan dipertimbangkan untuk promosi.                             | 0,668    | 0,273   | Valid      |
| 7  | Pengawas saya memberikan bimbingan dan dukungan yang saya butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan saya.       | 0,742    | 0,273   | Valid      |
| 8  | Saya merasa pengawas saya adil dan menghargai kontribusi saya.                                                | 0,598    | 0,273   | Valid      |
| 9  | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya dan kami saling mendukung.                           | 0,386    | 0,273   | Valid      |
| 10 | Saya merasa rekan kerja saya kooperatif dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.                           | 0,441    | 0,273   | Valid      |

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Dilihat dari tabel 4.11, maka terlihat semua pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,273), sehingga kuesioner yang digunakan layak sebagai bahan olah data pada penelitian ini.





**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Pernyataan                                                                                               | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|------------|
| 1  | Pekerjaan yang saya hasilkan selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.                         | 0,740    | 0,273   | Valid      |
| 2  | Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan yang diharapkan                                                | 0,663    | 0,273   | Valid      |
| 3  | Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif.                                                      | 0,714    | 0,273   | Valid      |
| 4  | Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan saya sesuai waktu yang diberikan.                              | 0,719    | 0,273   | Valid      |
| 5  | Saya mampu mengelola waktu dengan baik sehingga pekerjaan saya selesai tepat waktu                       | 0,727    | 0,273   | Valid      |
| 6  | Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.                                         | 0,433    | 0,273   | Valid      |
| 7  | Saya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi serta menghilangkan hambatan yang menghambat proses kerja | 0,632    | 0,273   | Valid      |
| 8  | Saya menghindari penundaan yang dapat memperpanjang <i>cycle time</i> pekerjaan saya.                    | 0,588    | 0,273   | Valid      |
| 9  | Saya selalu mengoptimalkan penggunaan peralatan dan teknologi yang tersedia                              | 0,552    | 0,273   | Valid      |
| 10 | Saya menggunakan sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien.                                        | 0,641    | 0,273   | Valid      |

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Dilihat dari tabel 4.12, maka terlihat semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,273), sehingga kuesioner yang digunakan layak sebagai bahan olah data pada penelitian ini.

## b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .879                   | 10         |

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13, terlihat bahwa skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,879 yang artinya lebih besar dari standar kriteria yakni 0,60 sehingga kuesioner pada variabel Disiplin Kerja bisa dikatakan reliabel.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .842                   | 10         |

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14, terlihat bahwa skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,842 yang artinya lebih besar dari standar kriteria yakni 0,60 sehingga kuesioner pada variabel Kepuasan Kerja bisa dikatakan reliabel.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .827                   | 10         |

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.15, terlihat bahwa skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,827 yang artinya lebih besar dari standar kriteria yakni 0,60 sehingga kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan bisa dikatakan reliabel



## 2. Uji Asumsi Klasik

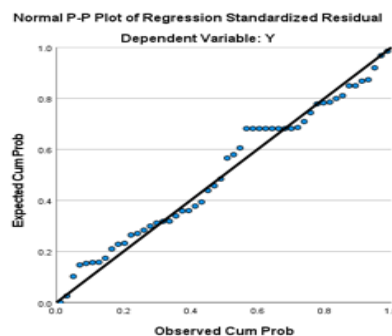
### a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                                                     |                         |             |                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                                                                                        |                         |             | Unstandardized Residual |
| N                                                                                      |                         |             | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                                                       | Mean                    | .0000000    |                         |
|                                                                                        | Std. Deviation          | 3.58250884  |                         |
| Most Extreme Differences                                                               | Absolute                | .109        |                         |
|                                                                                        | Positive                | .065        |                         |
|                                                                                        | Negative                | -.109       |                         |
| Test Statistic                                                                         |                         |             | .109                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>                                                    |                         |             | .180                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>                                               | Sig.                    | .123        |                         |
|                                                                                        | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .115                    |
|                                                                                        |                         | Upper Bound | .132                    |
| a. Test distribution is Normal.                                                        |                         |             |                         |
| b. Calculated from data.                                                               |                         |             |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.                                                 |                         |             |                         |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525. |                         |             |                         |

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Dilihat dari Tabel 4.16, terlihat nilai signifikasinya berada di angka 0,180 yang artinya lebih besar dibandingkan standar kriterianya sendiri yaitu 0,05. Maka bisa dikatakan bahwa hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi dengan normal.



**Gambar 4. 2**  
**Grafik P-Plot Uji Normalitas**

Pada Gambar 4.2 di atas, penyebaran titik-titik dalam pola kewajaran karena mengikuti garis diagonalnya sehingga dikatakan data terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa regresi memenuhi kriteria asumsi normalitas

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |                         |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|
|                           |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |
| Model                     |                | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig. | Tolerance VIF           |
| 1                         | (Constant)     | 7.677                       | 4.323      |                           | 1.776 | .082 |                         |
|                           | Disiplin Kerja | .587                        | .131       | .556                      | 4.470 | .000 | .525 1.906              |
|                           | Kepuasan Kerja | .230                        | .102       | .280                      | 2.248 | .029 | .525 1.906              |
|                           |                |                             |            |                           |       |      |                         |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

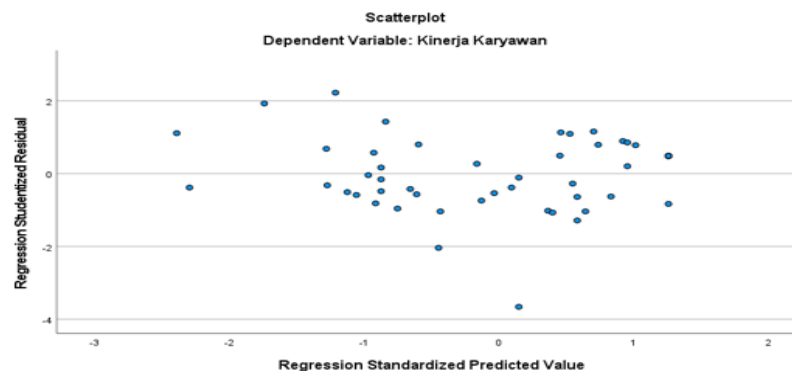
Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Pada Tabel 4.17, hasil pengujian multikolinieritas pada kolom Tolerance (TOL) mendapatkan skor 0,525 atau bisa dikatakan tidak ada indikasi terjadinya multikolinieritas (1). Selain itu, pada kolom VIF mendapatkan skor 1.906 atau bisa dikatakan tidak ada



indikasi terjadinya multikolinieritas (10). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terindikasi adanya multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3

Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari Gambar 4.3, terlihat pola tidak jelas pada grafik *scatterplot* dimana titik-titik tersebar di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga bisa diambil pada kesimpulan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas

## 3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 20

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 7.677                       | 4.323      |                           | 1.776 | .082 |
|                           | Disiplin Kerja | .587                        | .131       | .556                      | 4.470 | .000 |
|                           | Kepuasan Kerja | .230                        | .102       | .280                      | 2.248 | .029 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20, maka diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut:  $Y = 7,677 + 0,587 X_1 + 0,230 X_2$

Hasil dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 7,677 ditafsirkan bahwa apabila tanpa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) maka nilai variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) hanya memiliki nilai sebesar 7,677 poin.
- Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki besaran nilai 0,578 poin. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), oleh karena itu untuk setiap 1 unit perubahan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ) berubah sebesar 0,578 poin.
- Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki besaran nilai 0,230 poin. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), oleh karena itu untuk setiap 1 unit perubahan pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ) berubah sebesar 0,230 poin.





#### 4. Analisis Koefisiensi Korelasi

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .776 <sup>a</sup> | .602     | .586              | 3.12877                    | .602              | 37.059   | 2   | 49  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,776. sehingga dapat ditafsirkan bahwa kedua variabel yakni Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karena berada di rentang skala 0,600 – 0,799

#### 5. Analisis Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .776 <sup>a</sup> | .602     | .586              | 3.12877                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan pada Tabel 4.26, didapatkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,586. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas atau independen yakni Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh sebesar 58,6% terhadap variabel terikat atau dependen yakni Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sisanya yakni sebesar 41,4% adalah pengaruh dari faktor-faktor lainnya.

#### 6. Uji hipotesis

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)     | 8.052                       | 4.491      |                           | 1.793 |
|                           | Disiplin Kerja | .791                        | .099       | .749                      | 7.993 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil Uji T pada Tabel 4.27, terlihat bahwa nilai T Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berada diangka 7,993 ini artinya bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,993 > 1,676$ ) selain itu juga diperkuat dari nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,050$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima atau variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji T Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 21.077                      | 3.658      |                           | 5.762 | .000 |
|                           | Kepuasan Kerja | .545                        | .087       | .663                      | 6.264 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil Uji T pada Tabel 4.28, terlihat bahwa nilai T Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berada diangka 6,264 ini artinya bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $6,264 > 1,676$ ) selain itu juga diperkuat dari nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,050$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima atau variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

| Model |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
|       |            | Sum of Squares     | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 725.561            | 2  | 362.780     | 37.059 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 479.670            | 49 | 9.789       |        |                   |
|       | Total      | 1205.231           | 51 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 4.29, terlihat bahwa nilai F berada diangka 37,059 ini artinya bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,059 > 2,793$ ) selain itu juga diperkuat dari nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,050$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima atau variabel independen yakni Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian serta uraian pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel Disiplin Kerja pada uji t memperoleh nilai 7,993 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,993 > 1,676$ ) serta nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,050$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, dengan kata lain Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok. Artinya, semakin meningkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yakni staf dan guru SMK PK YAJ Depok.
2. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel Kepuasan Kerja pada uji t memperoleh nilai 6,264 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $6,264 > 1,676$ ) serta nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,050$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, dengan kata lain Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok. Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yakni staf dan guru SMK PK YAJ Depok.
3. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel Kinerja Karyawan pada uji f memperoleh nilai 7,993 artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,059 > 2,793$ ) serta nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,050$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, dengan kata lain Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok. Artinya, semakin meningkat disiplin kerja dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yakni staf dan guru SMKS PK YAJ Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Andora, D. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*.
- Bambang Sudaryana, R. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bejo Kapitaraw. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 7*(Nomor 1), 3278–3286.
- Darsana, I. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Davindra Rasyid Fahmi, & Sirajuddin. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN IMMI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 18*(Nomor 2), 137–144.
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2*(4), 537–545.
- Dwi Putra Buana Sakti, R. B. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cv. Intelektual Manifes Media.
- Endang Muryani, d. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (EDISI REVISI)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasmin, J. N. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sumatera Barat: PENERBIT MITRA CENDEKIA MEDIA.
- Imbron, I. B. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Iqbal Arraniri, H. F. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cirebon: Penerbit Insania.
- John Suprihanto, L. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Leni Fitrianti. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 PERANAP KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran, 14*(2), 433–447.
- Moehersono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Musyarofah, & Titik Haryati. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN COMAL KABUPATEN PEMALANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 10*(2), 319–335.
- Ni Kadek Suryani, I. A. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Badung: NILACAKRA.



- Nugrahanum Illanisa, Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH DASAR ISLAM BINAR INDONESIA BANDUNG. *SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, Volume 1(No. 3).
- Nurhasanah, R., Sudiarti, S., & Rusliana, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK YAYASAN PESANTREN CINTAWANA KABUPATEN TASIKMALAYA. *Social Science Research Journal*, 1(1), 74–84. <https://doi.org/10.1234/ssrj.v1i1.10>
- Rabukit Damanik. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, Volume 5(Nomor 2).
- Reza Nurul Ichsan, L. N. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Rivai, A. (2020). Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rivaldo, Y. (2022). *MONOGRAF PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Rostini. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MENCIPTAKAN SDM BERKUALITAS)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Samudi. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI, TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KABUPATEN PENDEGLANG BANTEN. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah : The Indonesian Journal of Islamic Studies*, Volume 10(Nomor 1), 47–62.
- Sinambela. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, XVI, 63–75.
- Suprihanto, J. (2018). *MANAJEMEN*. Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Syarief F, K. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Triana, H., & Yofi. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OMNITECH GLOBAL INDONESIA. *Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 113–124.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Warni Tanjung, A., & Sunarto, A. (2022). PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG SELATAN. *Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 177–194.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.