

ANALISIS DESKRIPTIF KARYAWAN KUD SAWIT MAKMUR KETAPANG KALIMANTAN BARAT

Chofifah Festi Nurul Aini^{1*}, Subarjo²

Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email : chofifahfesti@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan instrument kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil uji instrument menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) disiplin kerja KUD sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat tergolong baik, (2) motivasi kerja KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat tergolong sangat baik, (3) kompensasi KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat tergolong baik, (4) kinerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat tergolong baik.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja

ABSTRACT

This study aims to describe the level of work discipline, work motivation, compensation and performance of KUD Sawit Makmur Ketapang employees, West Kalimantan. The sample in this research is 50 respondents. The data collection technique used was a survey method with a questionnaire instrument. The data analysis technique uses a qualitative descriptive analysis technique. The results of the instrument test stated that the data in this study proved valid. The results of the data analysis in this study show that: (1) the work discipline of KUD Sawit Makmur Ketapang West Kalimantan is classified as good, (2) the work motivation of KUD Sawit Makmur Ketapang West Kalimantan is classified as very good, (3) the compensation for KUD Sawit Makmur Ketapang West Kalimantan is classified as good, (4) the performance of KUD Sawit Makmur Ketapang West Kalimantan employees is classified as good.

Keywords: Work discipline; employee performance, compensation, work motivation



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dan hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pusparani, 2021). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena jika kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Hakim, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang

diberikan (Ariani & Widodo, 2020). Melalui kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada (Wardani, 2018). Disiplin kerja juga dapat diartikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Rudadi & Hidajat, 2019). Pentingnya disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi. Melalui budaya disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai (Zamora, 2019).

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Sunarsi, 2018). Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang membangkitkan semangat berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2016). Untuk mencapai tujuannya dapat dilakukan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan karena sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Damanik, 2021; Santosa & Adiputra, 2023).

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan (Luthfiah Nur Bayani & Aisyah, 2023; Mulyati & Luturlean, 2018).

KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat berlokasi di Jl. Poros, Dusun Mulyorejo Sukadama Kec. Kendawangan Kab. Ketapang Kalimantan Barat. Merupakan suatu kelompok yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan pertanian seperti pengelolaan kelapa sawit milik masyarakat untuk membantu mengelola hasil, perawatan dan mempermudah untuk menjual hasil panen milik anggota koperasi.

Fenomena disiplin kerja yang ada di KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat yaitu masih banyaknya karyawan yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja ataupun jam pulang kerja yang sudah ditentukan atau ditetapkan oleh KUD Sawit Makmur, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Banyak karyawan yang masih mengulangi kesalahan tersebut. Padahal disiplin kerja juga mempengaruhi nilai positif bagi para karyawan yang menaatinya, sikap kedisiplinan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada KUD Sawit Makmur juga karyawan tersebut.

Untuk fenomena kompensasi yang ada di KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat yaitu kinerja karyawannya menurun karena pemberian kompensasi seperti insentif/bonus yang belum sesuai dengan jam kerja. Karyawan masih menunjukkan sikap yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena motivasi yang ada di KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat yaitu kurangnya memberikan motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk KUD Sawit Makmur. Beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan KUD Sawit Makmur kepada karyawan tersebut, juga kurang semangat yang ada pada diri karyawan itu sendiri, bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mendeskripsikan tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mendeskripsikan tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Peneliti menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat yang berjumlah 50 orang. Teknik pengelolaan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan setiap jawaban kuesioner pada pertanyaan yang peneliti ajukan ke responden (Sugiyono, 2018).

Definisi variabel operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1 Definisi Variabel Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja	Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibun, 2015)	1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi (Hasibun, 2017)
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. (Pider, 2013)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2014)
Kompensasi	Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Marwansyah, 2016)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2015)
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Veithzal Rivai Zainal dkk, 2015)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Anwar Prabu Mangkunegara, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	DK1	0,346	0,2787	Valid
		DK2	0,399	0,2787	Valid
		DK3	0,435	0,2787	Valid
		DK4	0,604	0,2787	Valid
		MK1	0,539	0,2787	Valid

2.	Motivasi Kerja	MK2	0,573	0,2787	Valid
		MK3	0,462	0,2787	Valid
		MK4	0,527	0,2787	Valid
		MK1	0,436	0,2787	Valid
3.	Kompensasi	MK2	0,645	0,2787	Valid
		MK3	0,489	0,2787	Valid
		MK4	0,438	0,2787	Valid
4.	Kinerja Karyawan	KK1	0,449	0,2787	Valid
		KK2	0,655	0,2787	Valid
		KK3	0,627	0,2787	Valid
		KK4	0,393	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,2787). Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pada variabel tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil Analisis Deskriptif

a. Disiplin Kerja

Tabel 3 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Kehadiran Ditempat Kerja	8	42	0	0	0	208	4,16	Baik
2	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	13	35	2	0	0	208	4,16	Baik
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	12	34	4	0	0	209	4,18	Baik
4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	14	35	1	0	0	212	4,24	Sangat Baik
Rata-rata								4,18	Baik

Sumber : Data Primer ,2023

Pada tabel 3 diatas dapat rata-rata tanggapan responden atas keempat indikator disiplin kerja sebesar 4,18 dan termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat memiliki disiplin kerja yang bagus (Tiswarni, 2019). Karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat memiliki absensi atau kehadiran ditempat kerja yang baik, ketaatan pada peraturan kerja yang baik dan ketaatan pada standar kerja atau SOP yang baik serta tingkat kewaspadaan tinggi yang sangat baik. Dari ke 4 (empat) indikator disiplin kerja memiliki peran besar di dalam perusahaan, terutama dalam meningkatkan SDM yang berkualitas (Ardista, 2021).

Hal ini dibuktikan dengan responden yang menjawab pertanyaan mengenai indikator kehadiran ditempat kerja memperoleh rata-rata sebesar 4,16 termasuk dalam kategori baik, indikator mengenai ketaatan pada peraturan kerja memperoleh rata-rata sebesar 4,16 termasuk dalam kategori baik, indikator mengenai ketaatan pada standar kerja memperoleh rata-rata 4,18 termasuk dalam kategori baik dan indikator tingkat kewaspadaan tinggi memperoleh rata-rata sebesar 4,24 termasuk dalam kategori sangat baik.

b. Motivasi Kerja

Tabel 4 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Dorongan Mencapai Tujuan	13	25	2	0	0	211	4,22	Sangat Baik
2	Semangat Kerja	12	35	2	0	0	208	4,16	Baik
3	Inisiatif dan Kreatifitas	16	33	1	0	0	215	4,30	Sangat Baik
4	Rasa Tanggung Jawab	12	37	1	0	0	211	4,22	Sangat Baik
Rata-rata								4,22	Sangat Baik

Sumber : Data Primer ,2023

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat rata-rata tanggapan responden atas keempat indikator motivasi kerja sebesar 4,22 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat memiliki motivasi kerja yang sangat baik. karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, semangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik, dapat melakukan inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan sangat baik. ke 4 (empat) indikator tersebut memiliki peran besar dalam peningkatan motivasi kerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat.

Hal ini dibuktikan dengan responden yang menjawab pertanyaan mengenai indikator dorongan mencapai tujuan memperoleh rata-rata sebesar 4,22 termasuk dalam kategori sangat baik, indikator mengenai semangat kerja memperoleh rata-rata sebesar 4,16 termasuk dalam kategori baik, indikator mengenai inisiatif dan kreatifitas memperoleh rata-rata 4,30 termasuk dalam kategori sangat baik dan indikator rasa tanggung jawab memperoleh rata-rata sebesar 4,22 termasuk dalam kategori sangat baik.

c. Kompensasi

Tabel 5 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Upah dan Gaji	2	37	11	0	0	191	3,82	Baik
2	Insentif	1	31	17	1	0	182	3,64	Baik
3	Tunjangan	0	26	24	0	0	176	3,52	Baik
4	Fasilitas	1	33	15	1	0	184	3,68	Baik
Rata-rata								3,66	Baik

Sumber : Data Primer ,2023

Pada tabel 5 diatas dapat dilihat rata-rata tanggapan responden atas keempat indikator kompensasi sebesar 3,66 dan termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat untuk karyawan tergolong baik. Meskipun indikator kompensasi dalam kategori baik perlu dilakukan evaluasi ulang untuk meningkatkan respon positif karyawan menjadi setuju atau sangat setuju dan mengurangi respon negatif yang kurang setuju atau tidak setuju. Peningkatan respon sangat setuju berpengaruh didalam kesejahteraan karyawan, tetapi perlu dicari tau terlebih dahulu penyebab karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam indikator kompensasi (Ariani & Widodo, 2020).

Hal ini dibuktikan dengan responden yang menjawab pertanyaan mengenai indikator upah gaji memperoleh rata-rata sebesar 3,82 termasuk dalam kategori baik, indikator mengenai insentif memperoleh rata-rata sebesar 3,64 termasuk dalam kategori baik, indikator mengenai tunjangan memperoleh rata-rata 3,52 termasuk dalam kategori baik dan indikator fasilitas memperoleh rata-rata sebesar 3,68 termasuk dalam kategori baik.

d. Kinerja Karyawan

Tabel 6 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Kualitas	13	37	0	0	0	213	4,26	Sangat Baik
2	Kuantitas	11	33	6	0	0	205	4,10	Baik
3	Pelaksanaan Tugas	10	34	6	0	0	204	4,08	Baik
4	Tanggung Jawab	11	37	2	0	0	209	4,18	Baik
Rata-rata								4,15	Baik

Sumber : Data Primer ,2023

Pada tabel 6 diatas dapat dilihat rata-rata tanggapan responden atas keempat indikator kinerja karyawan sebesar 4,15 dan termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat tergolong memiliki kinerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan responden yang menjawab pertanyaan mengenai indikator kualitas memperoleh rata-rata sebesar 4,26 termasuk dalam kategori sangat baik, indikator mengenai kuantitas memperoleh rata-rata sebesar 4,10 termasuk dalam kategori baik, indikator mengenai pelaksanaan tugas memperoleh rata-rata 4,08 termasuk dalam kategori baik dan indikator tanggung jawab memperoleh rata-rata sebesar 4,18 termasuk dalam kategori baik (Helena et al., 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil deskripsi dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut : a) Berdasarkan hasil penelitian deskriptif disiplin kerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat berada pada kategori baik dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 (berada pada rentang skala 3,41-4,20). Sebagian besar karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat sudah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan; b) Berdasarkan hasil penelitian deskriptif motivasi kerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat berada pada kategori sangat baik dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 (berada pada rentang skala 4,21-5,00). Sebagian besar karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat memiliki motivasi kerja yang sangat baik; c) Berdasarkan hasil penelitian deskriptif kompensasi karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat berada pada kategori baik dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 (berada pada rentang skala 3,41-4,20). Pada umumnya kompensasi yang diberikan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat untuk karyawan tergolong baik; d) Berdasarkan hasil penelitian deskriptif kinerja karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat berada pada kategori baik dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 (berada pada rentang skala 3,41-4,20). Pada umumnya karyawan KUD Sawit Makmur Ketapang Kalimantan Barat memiliki kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *PARAMETER*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 53–66.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Helena, W., Sudarwati, S., & Istiqomah, I. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i02.1244>
- Luthfiah Nur Bayani, & Aisyah, S. (2023). Analisis Sistem Kompensi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 09–17. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i1.819>
- Mulyati, S., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Rima Al Waali (NRA). *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1072–1079.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rudadi, J., & Hidajat, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 44–51. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.39>
- Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 122–131. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22521>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53–65.
- Tiswarni, T. (2019). Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru (Studi Deskriptif Kualitatif di SMP N 1 Argamakmur Kabupaten Bengkulu utara). *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 261. <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1650>
- Wardani, F. I. (2018). Analisis Faktor-faktor Dominan yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan di KUD Minatani Brondong-Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 200–213.
- Zamora, R. (2019). Performance: Work Enviroment, Discipline and Work Stress PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 6(2), 48–55.