

PENGARUH KEPERCAYAAN INDIVIDU, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GTT PUSAT OLEH-OLEH KEDIRI

Fitriyana Sari^{1*}, Edy Suwasono², dan Rike Kusuma Wardhani³

Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kota Kediri, Indonesia

fitriyanasari364@gmail.com, edy.suwasono@uniska-kediri.ac.id, rikekusuma@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel kepercayaan individu, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepercayaan individu, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji t antara kepercayaan individu, pengawasan, dan disiplin kerja untuk nilai sig. = 0,000 > 0,05. Sedangkan hasil penelitian secara simultan dapat diketahui dari hasil uji f nilai sig. = 0,000 > 0,005.

Kata Kunci: Kepercayaan Individu, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to explain the influence of individual variables of trust, supervision, and work discipline partially influencing employee performance. The population in this study were all CV employees. GTT Kediri Souvenir Center. The sample in this research was 30. The sampling technique uses the Nonprobability Sampling method using a saturated sampling technique. The research results show that the variables of individual trust, supervision and work discipline have a partial effect on employee performance. This can be seen from the results of the t test between individual trust, supervision and work discipline for the sig value. = 0.000 > 0.05. Meanwhile, the results of the research can be seen simultaneously from the results of the f test, the sig value. = 0.000 > 0.005.

Keyword: Individual Trust, Supervision, Work Discipline and Employee Performance

Pendahuluan

Perkembangan perekonomian yang semakin pesat ini dapat menyebabkan perusahaan berada pada persaingan yang ketat. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi sorotan yang paling utama bagi sebuah perusahaan. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait sumber daya manusia yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Robbins dan Judge, 2013:193) mengemukakan bahwa kepercayaan merupakan kondisi seseorang dalam bertingkah laku, karena dengan keyakinan diharapkan mampu memberikan suatu harapan positif tentang keadaan akan perubahan. Kepercayaan merupakan bagian yang paling penting dalam sebuah perusahaan, sebab kepercayaan setiap karyawan yang tidak baik maka akan menimbulkan masalah yang dapat merugikan

perusahaan. Kepercayaan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, dan bawahan dengan bawahan, dapat membuat terjadinya kesalahpahaman operasional pada perusahaan.

Menurut (Fahmi, 2014:138) pengawasan merupakan sebuah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi dengan tujuan untuk mengumpulkan sebuah data dalam usaha mengetahui tercapaiannya tujuan dan kesulitan apa yang ditemui selama pelaksanaan itu.

Menurut (Hasibuan, 2017:193) Disiplin kerja merupakan suatu tingkat kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan diperusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Jadi, dapat dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan akan bersedia untuk mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan karena tanpa adanya kedisiplinan maka karyawan akan sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaannya.

Kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018:83) mengemukakan bahwa hasil akhir dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan pada setiap organisasi perusahaan, sesuai dengan tanggungjawab pada bagiannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan yang tidak melanggar kode etik dan kaidah disuatu wilayah tertentu.

CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri merupakan salah satu pusat oleh-oleh yang berada di kabupaten Kediri, terletak di Jl. Pamenang No.1 Besok - Toyoresmi Kecamatan Ngasem – Kediri. Perusahaan tersebut dalam menunjang kegiatan operasionalnya tentunya membutuhkan tenaga kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang optimal merupakan suatu hal penting untuk memberikan layanan yang terbaik bagi konsumennya. Oleh karena itu, Perusahaan CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri perlu memperhatikan bagaimana kinerja dari para pekerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan individu yang tinggi dalam bekerja maka akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan ini juga melakukan pengawasan kepada karyawan sebagai bentuk strategi operasional dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi setiap karyawan, serta menekankan pada kedisiplinan karyawan yang perlu diperhatikan untuk semua karyawan di CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Mendapatkan kinerja karyawan yang baik merupakan sebuah tantangan tersendiri bagi perusahaan karena tidak setiap karyawan mampu menerapkan nilai yang baik dalam bekerja. Hal tersebut, dikarenakan perusahaan identik dengan lingkungan kerja yang tegang, keras, dan selalu bergerak cepat. Sehingga membuat karyawan dituntut untuk mampu menjalankan pekerjaan dengan baik serta mempunyai tanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan research gap pada latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepercayaan Individu, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri”

Metodologi Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini perlu dibatasi supaya tidak menyimpang dari tujuan awal yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjadikan CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri sebagai tempat penelitian. Adapun yang akan dibahas hanya kepercayaan individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepercayaan individu, pengawasan dan disiplin kerjayang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2017:13) deskriptif kuantitatif diartikan sebagai desain penelitian berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti antara populasi dan sampel tertentu. Sedangkan penelitian kuantitatif merupakan pengukuran data secara objektif dan statistik melalui perhitungan ilmiah. Berasal dari sampel atau orang-orang tertentu yang diminta untuk menjawab sejumlah pertanyaan mengenai survey untuk menentukan presentase tanggapan terhadap responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang dimana pemilihan sampel yang didasari kriteria non-acak, yang berarti tidak setiap anggota populasi memiliki peluang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:136).

Jenis pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik sampel jenuh digunakan karena pengambilan sampel pada semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasinya relatif kecil, dimulai dari 30 orang atau pada penelitian yang ingin dibuat generalisasi dengan adanya kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Observasi
- (2) Wawancara
- (3) Dokumentasi
- (4) Studi Literatur
- (5) Kuesioner

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa data menggunakan uji analisis statistic, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kepercayaan Individu (X_1)

No. Item	Nilai Korelasi (<i>pearson Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,828	0,000	Valid
X1.2	0,855	0,000	Valid
X1.3	0,799	0,000	Valid
X1.4	0,865	0,000	Valid
X1.5	0,888	0,000	Valid

X1.6	0,893	0,000	Valid
------	-------	-------	-------

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₂)

No. Item	Nilai Korelasi (<i>person Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,505	0,002	Valid
X2.2	0,833	0,000	Valid
X2.3	0,923	0,000	Valid
X2.4	0,853	0,000	Valid
X2.5	0,870	0,000	Valid
X2.6	0,900	0,000	Valid
X2.7	0,772	0,000	Valid
X2.8	0,585	0,001	Valid

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No. Item	Nilai Korelasi (<i>person Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,628	0,000	Valid
X3.2	0,912	0,000	Valid
X3.3	0,879	0,000	Valid
X3.4	0,694	0,000	Valid
X3.5	0,762	0,000	Valid
X3.6	0,705	0,000	Valid
X3.7	0,732	0,000	Valid
X3.8	0,543	0,002	Valid

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi (<i>person Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Keterangan
Y1.1	0,742	0,000	Valid
Y1.2	0,873	0,000	Valid
Y1.3	0,822	0,000	Valid
Y1.4	0,774	0,000	Valid
Y1.5	0,781	0,000	Valid
Y1.6	0,816	0,000	Valid
Y1.7	0,821	0,000	Valid
Y1.8	0,664	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena nilai probabilitas korelasi sig.(2-tailed) $< 0,05$

Uji Reliabilitas

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Alpha Cronchbach</i>	Keterangan
1.	Kepercayaan Individu (X1)	0,810	<i>Reliabel</i>
2.	Pengawasan (X2)	0,788	<i>Reliabel</i>
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,779	<i>Reliabel</i>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,787	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil nilai *Alpha Cronchbach* dari variabel kepercayaan individu, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan $\geq 0,7$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.15 Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Nilai Sig	Keterangan
Kepercayaan Individu (X1)	0,138	0,05	Normal
Pengawasan (X2)	0,138	0,05	Normal
Disiplin Kerja (X3)	0,138	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,138	0,05	Normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas pada nilai sig variabel Kepercayaan Individu sebesar $0,138 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data Kepercayaan Individu berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada sig variabel Pengawasan sebesar $0,138 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data Pengawasan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada sig variabel Disiplin Kerja sebesar $0,138 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data Disiplin Kerja berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada sig variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,138 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4.16 Uji Linearitas

Variabel	Nilai sig	Nilai sig F	Keterangan
Kepercayaan Individu (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,05	0,575	Normal
Pengawasan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,05	0,039	Normal
Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyaan	0,05	0,593	Normal

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kepercayaan Individu, Pengawasan dan Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan memiliki sig F > 0,05 maka hubungan antar variabel bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

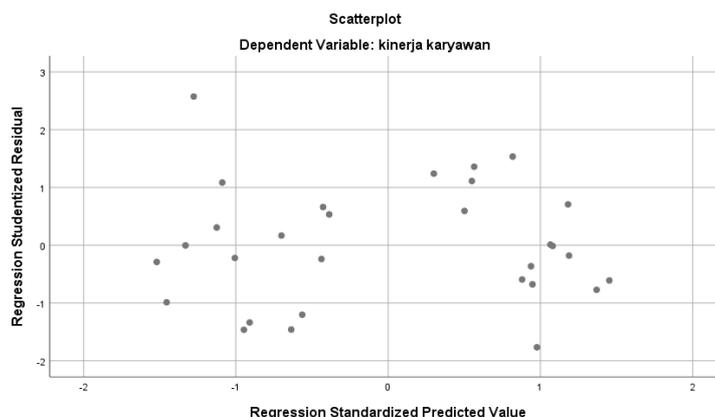
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepercayaan Individu (X1)	0,378	2,647
Pengawasan (X2)	0,344	2,910
Disiplin Kerja (X3)	0,407	2,454

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa VIF variabel kepercayaan individu sebesar $2,647 < 10$ dengan nilai tolerance 0,378. VIF variabel pengawasan sebesar $2,910 < 10$ dengan nilai tolerance 0,344. VIF variabel disiplin kerja sebesar $2,454 < 10$ dengan nilai tolerance 0,407. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel kepercayaan individu, pengawasan, dan disiplin kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa didalam uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	sig	Keterangan

Kepercayaan Individu (X1)	0,192	0,000	H ₀ diterima
Pengawasan (X2)	-0,389	0,000	H ₂ diterima
Disiplin Kerja (X3)	-0,788	0,000	H ₃ diterima
Konstanta (a)	58,315		
Nilai Koefisiensi Determinan (R ₂)	1,000		
R Square	1,000		
Y	Kinerja Karyawan		

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 58,315 + 0,192X_1 + (-0,389X_2) + (-0,788X_3) + e$$

Persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta (a) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 58,315, artinya jika kepercayaan individu (X1), pengawasan (X2), disiplin kerja (X3) nilainya 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 58,315.
- (2) $b_1 = 0,192$
 Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,192 artinya variabel independent lain nilainya tetap dan X1 naik satu satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,192. Koefisien bernilai positif antara X1 dengan Y, semakin naiknya X1 maka semakin naik nilai Y.
- (3) $b_2 = -0,389$
 Koefisien regresi variabel X2 sebesar -0,389 artinya setiap kenaikan 1 satuan akan menyebabkan penurunan sebesar 0,389 jadi jika diasumsikan variabel lain bernilai 0.
- (4) $b_3 = -0,788$
 Koefisien regresi variabel X3 sebesar -0,788 artinya setiap kenaikan 1 satuan akan menyebabkan penurunan sebesar 0,788 jadi jika diasumsikan variabel lain bernilai 0.

Uji T

Tabel 4.19 Hasil Uji T

Variabel	Sig t	Keterangan
Kepercayaan Individu (X1)	0,000	H ₀ ditolak dan H _a diterima
Pengawasan (X2)	0,000	H ₀ ditolak dan H _a diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,000	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hipotesis variabel kepercayaan individu, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri dengan penjelasan sebagai berikut:

- (1) Pengaruh kepercayaan individu (X1) terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel X1 memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain kepercayaan individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (2) Pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel X2 memiliki nilai sig 0,000 > 0,05 sehingga dapat dikatakan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- (3) Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel X_3 memiliki nilai sig $0,000 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Nama Uji	Sig
Uji F	0,000

Dapat diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000. Nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain kepercayaan individu, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi

Model	<i>R Square</i>
R	1,000

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 1,000 artinya menunjukkan koefisiensi determinasi. Dengan kata lain variasi didalam variabel ini terikat kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepercayaan individu (X_1), pengawasan (X_2), disiplin kerja (X_3) melalui model sebesar 1,000 atau 10% yang artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepercayaan individu (X_1), pengawasan (X_2), disiplin kerja (X_3). Sedangkan 1,000 atau 10% dipengaruhi oleh variabel lain.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial dari variabel kepercayaan individu terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- (2) Terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial dari variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- (3) Terdapat pengaruh dan signifikansi secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- (4) Variabel kepercayaan individu (X_1), pengawasan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terbukti secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dengan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Arbaan, & Manyur Addury, M. (2022). Pengaruh Trust Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *IBSE Economic Journal*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.62708/ibseej.v1i1.10>
- Chair, U. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Mahasiswa Di Universitas Muslim Maros. *Movere Journal*, 2(2), 93–102. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i2.101>
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disipln Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 537–545. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i4.609>
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12. www.jurnal.uniga.ac.id
- Hajar, S., Rahman Lubis, A., & Honeyta Lubis, P. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2064.
- Marpaung, R., & Agustin, T. D. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 11(8), 141–164.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nababan, O., & Suharti, L. (2022). Pengaruh Faktor Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Dan Kohesivitas Terhadap Kinerja Tim Virtual. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 57–72. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p57-72>
- Nurjanah, N. (2018). *pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo*. 20–42. <https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAMQw7AJahcKEwjI9NeGo9v6AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=http%3A%2F%2Frepository.untag-sby.ac.id%2F703%2F3%2FBAB%25202.pdf&psig=AOvVaw0fGIlu4yEaR8A0fsdWIX6V&ust=1665684124515412>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Kantor Notaris/Ppat Maisarah Pane.,Sh, Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7(4), 60–74. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i4.158>
- Nurvitasari, C., Solehudin, & Nadeak, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(1), 1–9.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Rosalini, L., Anggriani, I., & Nurzam, N. (2022). Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 296–304. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1740>
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 218–219.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Utami, A. R. H. (2020). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Kepercayaan, Keamanan Dan Persepsi Resiko Terhadap Minat Menggunakan E-Commerce. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 01, 79–93. <http://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma/article/view/694%0Ahttp://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma/article/download/694/265>
- Widayaningtyas. (2016). “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh.” *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–10. <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/140>