

## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN CIKARANG DI KABUPATEN BEKASI

Denny Dwi Prasetya<sup>1</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2</sup>  
Universitas Pelita Bangsa, Indonesia  
Dennydwi433@gmail.com; retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) Mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cikarang; 2) Mengetahui hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cikarang; 3) Mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama dengan kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cikarang. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Cikarang yang berjumlah 102 orang. Penelitian ini menggunakan total sampel, di mana seluruh populasi karyawan BPJS Kesehatan Cikarang digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial (uji prasyarat analisis dan uji hipotesis). Validitas data diperoleh melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada korelasi sederhana sebesar 0,049 ( $\text{Sig} < 0,05$ ). Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada korelasi sederhana sebesar 0,000 ( $\text{Sig} < 0,05$ ). Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada korelasi sederhana sebesar 0,001 ( $\text{Sig} < 0,05$ ).

**Kata kunci** : Disiplin kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to test 1) Knowing the relationship between work discipline and employee performance at BPJS Kesehatan Cikarang; 2) Knowing the relationship between human resource development and employee performance at BPJS Kesehatan Cikarang; 3) Knowing the relationship between work discipline and human resource development together with employee performance at BPJS Kesehatan Cikarang. The research method used in this study is quantitative method. The population studied was all employees of BPJS Kesehatan Cikarang totaling 102 people. This study used a total sample, where the entire population of BPJS Kesehatan Cikarang employees was used as a sample. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis and inferential analysis (prerequisite analysis test and hypothesis test). Data validity is obtained through validity tests and reliability tests. The results of this study are as follows: First, there is a positive and significant relationship between work discipline and employee performance with a significance value in a simple correlation of 0.049 ( $\text{Sig} < 0.05$ ). Second, there is a positive and significant relationship between human resource development and employee performance with a significance value in a simple correlation of 0.000 ( $\text{Sig} < 0.05$ ). Third, there is a positive and significant relationship between work discipline, human resource development, and employee performance with a significance value in a simple correlation of 0.001 ( $\text{Sig} < 0.05$ ).*

**Keyword** : Work Discipline, Human Resource Development and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Proses jalannya perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh faktor kinerja sumber daya manusianya (SDM). Apabila kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan sangat baik, maka perusahaan tersebut juga dapat berjalan dengan baik (Santoso et al., 2021). Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba- lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Pentingnya peran SDM menuntut sebuah perusahaan untuk lebih memberikan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan untuk dapat menjadi SDM yang berkualitas. Menurut Sutrisno (Daulay et al., 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: efektifitas dan efisiensi, Otoritas, Tanggungjawab, Disiplin, Inisiatif. Berbeda halnya dengan Sutrisno, Rafikah (Pandia et al., 2017) menyatakan bahwa selain kelima faktor diatas, ada satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja sebuah karyawan yaitu faktor pengembangan SDM. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala cabang BPJS Kesehatan Cikarang terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor disiplin kerja dan faktor pengembangan SDM. Kedua faktor ini dapat terlihat pada masih belum maksimalnya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja pada karyawan.(Qalbia et al., 2022)

Berdasarkan Undang-Undang Dasar nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Kesehatan adalah badan hukum politik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sebagai penjamin kesehatan, BPJS Kesehatan merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar di Indonesia. Oleh karena itu, SDM di perusahaan ini merupakan aset penting di perusahaan dalam hal ini BPJS Kesehatan Cikarang harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan awal perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang karyawan. (Rashid et al., 2018) Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan yang dimana akan menentukan baik atau tidaknya proses jalan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan wajib untuk menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka seorang karyawan akan terbiasa untuk patuh dan akan membentuk kepribadian seorang karyawan yang baik, dimana akan mempengaruhi juga kinerjanya (Riswanda et al., 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulandri dan Onsardi (Saputra et al., 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Sinungan (Bisnis et al., 2018) Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin baik pula kinerja karyawannya (Iskandar, 2018). Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti dilapangan, peneliti menemukan fakta bahwa masih banyak karyawan BPJS Kesehatan Cikarang yang kurang patuh pada tata tertib perusahaan, ketentuanketentuan perusahaan yang telah di tetapkan pihak perusahaan tetapi masih kurang berlaku pada karyawan BPJS Kesehatan Cikarang, seperti masih banyaknya karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu, kurangnya disiplin waktu atas keterlambatan kembalinya karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang, sehingga mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kurangnya disiplin karyawan seperti keluar kantor disaat jam kerja.(Nurul Hidayati Murtafiah, 2021)

Selain faktor kedisiplinan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor pengembangan SDM (Cahya et al., 2021). Faktor ini dinilai cukup penting karena dengan adanya faktor ini, maka kualitas SDM dapat meningkat. Pengembangan SDM yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah seperti pemberian pelatihan kepada karyawan tentang kualitas SDM yang baik dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan meningkatkan kesadaran pada karyawan untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya. Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya (Adam et al., 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (Purnomo, 2021) menyatakan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Namun fakta yang terjadi dilapangan, ditemukan fakta bahwa masih rendahnya pengembangan sumber daya manusia yang ada di BPJS Kesehatan Cikarang, seperti masih rendahnya program pelatihan karyawan, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikan, masih rendahnya kecintaan dan lemahnya pengawasan instansi kepada karyawan sehingga tidak terjadinya pengembangan SDM

Penelitian yang dilakukan oleh Utama (Muaja et al., 2021) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang cukup terkait dengan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah disebutkan diatas, diduga bahwa rendahnya kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cikarang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kurangnya disiplin kerja dalam diri karyawan serta pengembangan SDM yang kurang maksimal. Secara empiris, semakin seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan pengembangan sumber daya manusia yang maksimal maka kinerja karyawannya akan mengalami peningkatan. (Setiawan, 2016)

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (disiplin kerja dan pengembangan SDM), dan variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan populasi semua karyawan BPJS Kesehatan Cabang Cikarang yang berjumlah 102 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel total, dimana seluruh populasi merupakan sampel. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen berupa angket. Skala yang digunakan dalam angket tersebut adalah skala likert. Uji validitas angket menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dan uji validitas soal tes menggunakan validitas isi. Uji reliabilitas menggunakan *alpha croanbach*. Uji hipotesis menggunakan analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda dan koefisien determinasi. Sebelum uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji prasyarat yaitu dengan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL

Data deskriptif tentang disiplin kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Deskriptif Variabel Disiplin Kerja, Pengembangan SDM, dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>
Disiplin Kerja	102	53	90	69,9	7,855	61,715
Pengembangan SDM	102	41	93	62,1	5,932	650,68
Kinerja Karyawan	102	50	78	61,78	5,409	29,260

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari variabel disiplin kerja adalah 90 dan skor terendah 53. Hasil perhitungan menunjukkan nilai *Mean* sebesar 69,9; *standar deviation* 7,855. Untuk angket variabel pengembangan SDM diperoleh hasil skor tertinggi adalah 93 dan skor terendah adalah 41. Hasil perhitungan menunjukkan nilai *mean* sebesar 62,1; *standar deviation* 5,932. Untuk angket Kinerja Karyawan diperoleh hasil skor tertinggi adalah 78 dan skor terendah adalah 50. Hasil perhitungan menunjukkan nilai *mean* sebesar 61,78; *standar deviation* 5,409.

Selanjutnya, setelah dilakukan analisis statistic deskriptif, langkah selanjutnya adalah melakukan uji prasyarat analisis dan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Assym. Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,200	Data Berdistribusi Normal
Pengembangan SDM	0,200	Data Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan	0,121	Data Berdistribusi Normal

Tabel 2. memperlihatkan bahwa hasil perolehan nilai signifikansi *Asymp.sig* (2-tailed) dari uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* adalah 0,200. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa nilai  $0,200 > 0,05$  yang memiliki arti bahwa data yang diperoleh telah berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Linearitas

	Sig. Deviation For linearity	Keterangan
Kinerja Karyawan* Disiplin Kerja	0,639	Linear
Kinerja Karyawan* Pengembangan SDM	0,338	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas dikatakan bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$  sebesar 0.639 ; variabel  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar 0.338 yang artinya semua nilai variabel bebas terhadap variabel terikat  $> 0.05$  sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup> Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,961	1,040
Pengembangan SDM	0,718	1,393

Berdasarkan hasil uji di atas, nilai *tolerance* disiplin kerja sebesar 0,961; Pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,718; sementara untuk nilai VIF Disiplin kerja sebesar 1,040; Pengembangan sumber daya manusia sebesar 1,393 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
$X_1$	0,256
$X_2$	0,080

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel disiplin kerja  $0,256 > 0,05$  dan variabel pengembangan SDM  $0,080 > 0,05$ . Ketiga hasil diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Analisis Korelasi Sederhana

	Kinerja Karyawan	
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	0,251*
	<i>Sig. (2-Tailed)</i>	0,049
	N	62
Pengembangan SDM	<i>Pearson Correlation</i>	0,578**
	<i>Sig. (2-Tailed)</i>	0,000
	N	62

Hasil dari uji hipotesis yang pertama telah membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cikarang, ditunjukkan melalui hasil perhitungan dari analisis korelasi sederhana dengan nilai  $r_{hitung}$  yakni 0,251 dengan signifikansi 0,049. Hasil dari uji hipotesis yang kedua telah membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cikarang. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui hasil perhitungan dari analisis korelasi sederhana dengan nilai  $r_{hitung}$  0,578 serta nilai signifikansi 0,000.

Tabel 7. Analisis Korelasi Ganda

<b>Model Summary</b>				
<b>Mode</b>	<b>R</b>	<b>R</b>	<b>F</b>	<b>Sig. F</b>
<b>1</b>	<b>R</b>	<b>Square</b>	<b>Change</b>	<b>Change</b>
1	0,612 <sup>a</sup>	0,374	11,548	0,000

Hasil dari uji analisis korelasi berganda membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cikarang. Pernyataan ini ditunjukkan melalui hasil dari perhitungan analisis korelasi ganda dengan nilai  $r_{hitung}$  0,612 >  $r_{tabel}$  0,254 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi tersebut dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka kedua variabel ini mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Didukung dengan nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,374 yang berarti kontribusi dari pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat sebanyak 37,4%.

Hasil penelitian ini mengkaji lebih jauh tentang hubungan disiplin kerja dan pengembangan SDM sumber daya manusia dengan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cikarang. Hal yang lebih dipertegas adalah bahwa dengan karakteristik populasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya namun tetap diperoleh hasil yang sejalan yaitu disiplin kerja dan pengembangan SDM memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Karakteristik populasi dalam penelitian ini yang menjadi pembeda adalah karyawan di BPJS kesehatan Cikarang. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu informasi bahwa dalam proses bekerja tidak hanya memperhatikan kedalaman satu aspek saja, melainkan harus dipandang beberapa aspek sebagai kesatuan yang utuh dan tidak terpisahkan. Hal ini ditunjukkan khusus pada penelitian ini bahwa disiplin kerja dan pengembangan SDM berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cikarang dengan derajat hubungan yang rendah, sehingga hipotesis pertama teruji kebenarannya. 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cikarang dengan derajat hubungan yang rendah, sehingga hipotesis kedua teruji kebenarannya dengan derajat hubungan antar variabel sedang. 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan dengan derajat hubungan yang kuat, sehingga hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Diharapkan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan karakteristik populasi yang berbeda dan belum pernah dilakukan sebelumnya agar dapat memperkaya referensi penelitian-penelitian yang akan datang khususnya pada penelitian tentang hubungan disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia SDM dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn*. 7(1).
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Muaja, F. G., Trang, I., Lumintang, & G., G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Nurul Hidayati Murtafiah. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional ( Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung ). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Pandia, R. M., Kadunci, K., & Hutagalung, D. D. C. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Proses Keputusan Pembelian Konsumen Produk Air Mineral Aqua. *Epigram*, 14(1), 67–76. <https://doi.org/10.32722/epi.v14i1.960>
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>
- Qalbia, A. A., Sutrisna, A., Lestari, S. P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4295–4298.
- Rashid, U. K., Nasuredin, J., Net, S. N. W., Fauziah, W., Yusoff, W., Omar, S. S., Harun, A., Management, O., Tun, U., & Onn, H. (2018). Entrepreneurial Management, Entrepreneurial Orientation And Women-Owned SMEs Business Performance: A Conceptual Framework. *Journal for Studies in Management and Planning*, 4(13).
- Riswanda, S. A., Sutrisna, A., Barlian, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja (Survei pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bumi Makmur Indah Pangandaran). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4299–4302.
- Santoso, E., Pamungkas, M. D., Rochmad, & Isnarto. (2021). Teori Behaviour ( E . Thondike ) dalam Pembelajaran Matematika. *Prisma*, 4, 174–178. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v3i2.131>
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>