

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, EFEKTIVITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs HIDAYATUS SHOLIHIN TURUS GURAH KEDIRI

M. Nulum Afrizal ^{*1}
Nur Hidayati ²
Mawar Ratih Kusuma ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*e-mail: nuluma2@gmail.com¹, nurhidayati@uniska-kediri.ac.id²,
mawarratuhkusuma@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal, efektivitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, efektivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Hubungan Interpersonal, Efektivitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study examines the influence of interpersonal relationships, work effectiveness, and work discipline on teacher performance at MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri. Using a quantitative approach with questionnaires, the results show that work effectiveness and discipline significantly affect teacher performance, while interpersonal relationships do not. Simultaneously, all three variables have a significant effect.

Keywords: Interpersonal Relationships, Work Effectiveness, Work Discipline, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan bagi seluruh umat manusia, karena pendidikan bertujuan untuk memajukan manusia, merubah perilaku dan untuk meningkatkan kualitasnya. Pendidikan dapat membuat manusia dapat mengikuti perkembangan zaman, meningkatkan derajat dan ekonomi dalam menjalani kehidupan sehari-hari yang berkualitas dipengaruhi oleh sistem pendidikan dan kinerja guru. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang menjadi wadah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tergantung dari sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga pendidikan lainnya.

Guru adalah faktor utama yang menentukan baik buruknya mutu pendidikan tersebut, karena guru adalah ujung tombak pelaksana operasional yang secara langsung berinteraksi dengan siswa. Oleh sebab itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Untuk mewujudkan upaya tersebut, guru sebagai ujung tombak pendidikan dituntut dapat berinteraksi dengan pimpinan, mematuhi peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh sekolah, memenuhi standar kerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran, mengembangkan potensi diri, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terkini serta mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Humaidi, (2020:67) bahwa "hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan". Selanjutnya, dalam penelitian Apri anggi, (2018:151) juga "terdapat pengaruh antara hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan". Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Revita *et al.*, (2019:81) bahwa "terdapat pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan". Sedangkan menurut Ahiruddin *et al.*, (2022:14) juga "terdapat pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan". . Bedasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Ganiar Risma & M. Yahya Arwiah, (2022:34) bahwa “terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan menurut Wau, (2021:209) juga “terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”.

Menurut Mangkunegara (dalam Rustanti *et al.*, 2023: 825) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas tinggi dari seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang berarti apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi tujuan yang dimaksud. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berkeinginan untuk meneliti dan membuktikan ada tidaknya pengaruh terkait hubungan interpersonal, efektivitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri. Sehingga peneliti mengangkat judul “ **Pengaruh Hubungan Interpersonal, Efektivitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri**”

METODE

Di MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri, yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.5, Turus, Wonorejo, Kec. Gurah, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 6418. Teknik Kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Sebanyak 43 Guru berpartisipasi pada penelitian ini yang dilakukan, serta 43 orang mengisi survei. Pengambilan sampel “*Purposive sampling*” dipergunakan untuk menentukan jumlah sampel. Analisis statistik digunakan untuk analisis. Uji validitas dengan reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, heterokedastisitas, serta multikolinearitas) dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini, uji lainnya meliputi regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-f, beserta perhitungan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df=n-2)	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Hubungan Interpersonal (X1)	X1.1	0,587	0,304	0,000	Valid
	X1.2	0,658	0,304	0,000	Valid
	X1.3	0,668	0,304	0,000	Valid
	X1.4	0,762	0,304	0,000	Valid
	X1.5	0,615	0,304	0,000	Valid
	X1.6	0,667	0,304	0,000	Valid
	X1.7	0,717	0,304	0,000	Valid
	X1.8	0,549	0,304	0,000	Valid

Efektivitas Kerja (X2)	X2.1	0,592	0,304	0,000	Valid
	X2.2	0,762	0,304	0,000	Valid
	X2.3	0,740	0,304	0,000	Valid
	X2.4	0,668	0,304	0,000	Valid
	X2.5	0,848	0,304	0,000	Valid
	X2.6	0,640	0,304	0,000	Valid
	X2.7	0,563	0,304	0,000	Valid
	X2.8	0,797	0,304	0,000	Valid
	X2.9	0,718	0,304	0,000	Valid
	X2.10	0,698	0,304	0,000	Valid
	X2.11	0,671	0,304	0,000	Valid
	X2.12	0,638	0,304	0,000	Valid
	X2.13	0,521	0,304	0,000	Valid
	X2.14	0,569	0,304	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,830	0,304	0,000	Valid
	X3.2	0,807	0,304	0,000	Valid
	X3.3	0,890	0,304	0,000	Valid
	X3.4	0,552	0,304	0,000	Valid
	X3.5	0,783	0,304	0,000	Valid
	X3.6	0,720	0,304	0,000	Valid
	X3.7	0,720	0,304	0,000	Valid
	X3.8	0,735	0,304	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,808	0,304	0,000	Valid
	Y.2	0,842	0,304	0,000	Valid
	Y.3	0,858	0,304	0,000	Valid
	Y.4	0,880	0,304	0,000	Valid
	Y.5	0,480	0,304	0,001	Valid

	Y.6	0,625	0,304	0,000	Valid
	Y.7	0,741	0,304	0,000	Valid
	Y.8	0,815	0,304	0,000	Valid
	Y.9 Y.10	0,652	0,304	0,000	Valid
		0,625	0,304	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.10, nilai kolerasi (person correlation) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena > rtabel dan Sig < 0,05. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df = n-2$ atau $43-3 = 40$, maka r_{tabel} yang didapat sebesar 0,304.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Hubungan Interpersonal	0,808	>0,60	Reliabel
2	Efektivitas Kerja	0,906	>0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,889	>0,60	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,902	>0,60	Reliabel

Bedasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item variable mempunyai Cronbach Alpha > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60870124
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.055
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 diatas nilai Siq yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

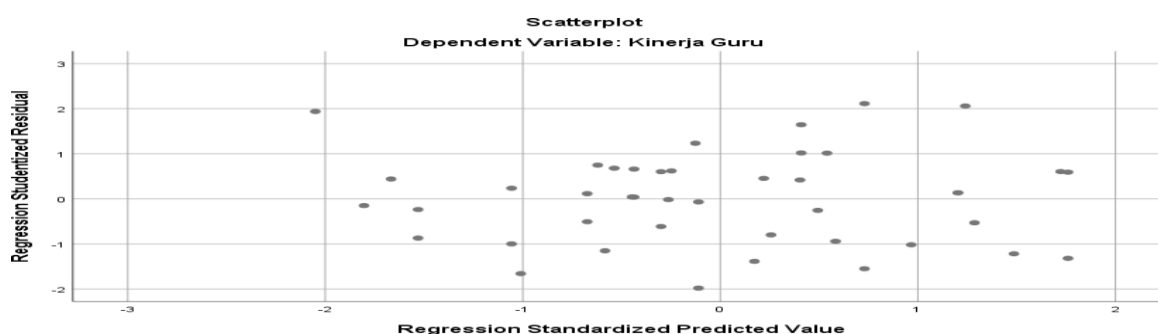
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Hubungan Interpersonal (X1)	0,976	1.024	Bebas Multikolinearitas
2	Efektivitas Kerja (X2)	0,909	1.100	Bebas Multikolinearitas
3	Disiplin Kerja (X3)	0,929	1.076	Bebas Multikolinearitas

Bedasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa hasil nilai VIF variable Hubungan Interpersonal (X1) adalah sebesar $1.024 < 10$, variable Efektivitas Kerja (X2) adalah sebesar $1.100 < 10$, dan variable disiplin kerja (X3) sebesar $1.076 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinearitas pada variable Hubungan Interpersonal, Efektivitas Kerja dan Disiplin Kerja.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan tabel 4.14 dapat diamati bahwa titik titik data dari variable Hubungan Interpersonal (X1), Efektivitas Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) pada diagram scatterplot tersebar secara acak dan merata disekitar garis residual nol, tanpa membentuk pola tertentu seperti pola corong maupun pola bergelombang. Meskipun jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang, titik-titik dengan residual dan nilai prediksi yang relative serupa dapat saling bertumpuk, sehingga tidak seluruh titik dapat terlihat dengan jelas. Pola penyebaran data yang acak ini mengidentifikasi bahwa asumsi heterokedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variable	Koefisien Regresi (b)	T Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	-5,261	-928	0,359	
Hubungan Interpersonal (X1)	0,122	0,989	0,329	Ho ditolak
Efektivitas Kerja (X2)	0,321	4,409	0,00	Ha diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,707	5,326	0,00	Ha diterima

Contoh Sub Bab

Ini merupakan contoh sub-bab. Dipersilakan untuk menambah sub-bab maupun bab, apabila diperlukan.

Uji T

Hasil Uji T

Variabel	T	Sig
Hubungan Interpersonal (X1)	0,989	0,329
Efektivitas Kerja (X2)	4,409	0,000
Disiplin Kerja (X3)	5,326	0,000

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat hubungan antara masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikansi dan t_{hitung} dapat diketahui t_{tabel} menggunakan rumus $df = n-k-1$ atau $43-3-1 = 39$, maka didapatkan hasil sebesar, 2,023. Maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil uji t, variabel Hubungan Interpersonal (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,329. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,023, dan tingkat signifikansinya juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, variabel Hubungan Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 2) Variabel Efektivitas Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,409 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,409 > 2,023$) dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 3) Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,326 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($5,326 > 2,023$) dan signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Uji F

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	57,240	3	19,080	22,811	0,000 ^b
Residual	32,621	39	0,836		
Total	89,860	42			

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 22,811 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ($df1 = 3$ dan $df2 = 39$), yaitu sebesar 2,84. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($22,811 > 2,84$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun adalah signifikan secara simultan. Artinya,

variabel Hubungan Interpersonal, Efektivitas Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of the Estimate
1	0,798	0,637	0,609	0,915

Berdasarkan hasil output regresi, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,798 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Hubungan Interpersonal, Efektivitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa sebesar 63,7% variasi yang terjadi pada Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,609 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, 60,9% variasi Kinerja Guru masih dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 0,915 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model, yang berarti rata-rata penyimpangan antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi oleh model adalah sebesar 0,915. Secara keseluruhan, model regresi ini dapat dikatakan cukup baik dan akurat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang sudah diteliti.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Secara Parsial Hubungan Interpersonal (X1) Terhadap Kinerja Guru MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel hubungan interpersonal (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,329. Nilai ini lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,023 dan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2) Pengaruh Secara Parsial Efektivitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,409, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,023), dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

3) Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri

Hasil uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,326 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,023) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik

4) Pengaruh Secara Simultan Hubungan Interpersonal (X1), Efektivitas Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 22,811 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 39$), yaitu sebesar 2,84. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($22,811 > 2,84$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, secara simultan variabel Hubungan Interpersonal (X1), Efektivitas Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, jika dikombinasikan secara bersama-sama, mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru di MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri.

KESIMPULAN

Bedasarkan analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang dibatasi pengaruh hubungan interpersonal, efektivitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Hubungan Interpersonal (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,329. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,023, dan tingkat signifikansinya juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, variabel Hubungan Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 2) Variabel Efektivitas Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,409 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,409 > 2,023$) dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 3) Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,326 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($5,326 > 2,023$) dan signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
- 4) Hubungan Interpersonal, Efektivitas Kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri, dengan hasil analisis uji F yang memperoleh nilai Sig . $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22,811 > 2,84$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A., Fauziah, H., & Rika Sara, T. B. (2022). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 199–204. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1367>
- Aini, Z. (2019). Faktor-Faktor Efektivitas Kerja Pegawai. *Thesis*, 1(2), 11–34.
- Ambia. (2018). 339-662-1-Sm. *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan*, 1, 214–262.
- Apri anggi, A. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Kota Padang. *Economica*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v6.i2.2594>
- Apriliani, A., Yuniati, S., Rahmi, D., & Kurniati, A. (2024). Meta Analisis: Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Teladan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 9(1), 35–42. <https://doi.org/10.55719/jt.v9i1.1149>
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Berliana, N. (2021). Landasan Teori ادبج. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 18.
- Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 361–371. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5.304>
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRBIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30–36. <https://doi.org/10.38204/atrbis.v8i1.913>
- Ghozali. (2018). 14. *BAB III METODE PENELITIAN-dikonversi (1)*. 28–39.

- Halawa, W. (2019). Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jefrindo Consultant Medan. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 111. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006> - Welinus Halawa - Fulltext.pdf
- Humaidi, M. A. (2020). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Mutakallimin : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2). <https://doi.org/10.31602/jm.v3i2.5354>
- Irfal, I. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok – NTB. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 76–84. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1668>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.ejournal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., Fajar, Y., Yana, F., Publik, S. A., Sukabumi, U. M., & Sukabumi, K. (2020). PENGARUH EFEKTIVITAS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA EFFECT OF PERFORMANCE ALLOWANCE EFFECTIVENESS. 6, 63–72.
- Muhammad Basri, & Rosfiah Arsal. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- 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>
- Poetra, R. D. (2019). Pengaruh Persepsi Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. 1(69), 5–24.
- Prayoga, B. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Penyidik Polres Cilegon. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(3), 17. <https://doi.org/10.35879/jik.v15i3.343>
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.173>
- Ramadhan, S. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN.
- Revita, N., Pratisila, M., Suroso, I., & Mawarni, I. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Bhabinkamtibnas Terhadap Kinerja Kepala Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 74–82.
- Rizky Fadilla, A., & Ayu Wulandari, P. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap PengumpulanData. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(No 3), 34– 46.
- Rosa, L. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Insentif Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Technology Karya Mandiri Di Jakarta). 6–25.
- Rubani, M. (2019). Efektivitas Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Hubungan Interpersonal Siswa Berprestasi Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Pekanbaru. 10–34.
- Rustanti, D., Dita Purbowati, Amalia Haris, P., Gracela, Y., & Ariska Lubis, Y. (2023). Literature Review Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Kualitas Produk dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Erigo Store). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 823–838. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.127>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saputro, D. E. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pns)(Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 7–33. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1850>

- Sari, N. H. F. K. U. K. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Non Performing Financing Terhadap Pembiayaan Pada Bank Umum Syariah Periode 2011- 2017. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 17(2), 78-93. <https://journal.widyatama.ac.id/index.php/jbme/article/view/600/448>
- Sari, W. I., & Djuwita, P. (2017). Disiplin Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(3), 239- 244.
- Setiawan, N., Hasibuan, H. A., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Empiris pada Kantor Basarnas Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 1(2), 77-84.
- Sugiyono. (2019). Implementasi Program Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Dalam Jaringan Untuk Meningkatkan Kompetensi pendidik PAUD Universitas Pendidikan Indonesia. / *Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu*, 23.
- Suparyanto. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu. In *Suparyanto* (Vol. 5, Issue 3).
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor*. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>
- Syaifulloh, M., Jalan, A., Diponegoro, P., Km, N., & Wanasari, K. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes)*. 2(4), 1231-1245.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128-152.
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53-59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49-59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326-337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Zakariah. (2020). Nilai Religiusitas Tokoh Utama Dalam Novel Rissa Sebuah Pilihan Hidup Karya Larissa Chou (Kajian Ekspresif). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 1, 5-24.