

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BREBES)**

Alamsyah Siregar ¹⁾, Rifki Khoeru Zidni ²⁾

Universitas Muhammadiyah Brebes, Kabupaten Brebes, Indonesia ^{1), 2)}

Email: alamsyah@umbs.ac.id¹⁾, 2430820017@umbs.ac.id²⁾

Abstrak

Tujuan penelitian ini guna menganalisis pengaruh disiplin kerja dan penilaian kinerja pada kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Brebes. Sampel penelitian sebanyak 60 responden dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja dan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, secara parsial dan simultan. Uji t membuktikan, masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,831 mengindikasikan 83,1% variasi di kepuasan kerja karyawan mampu dijelaskan disiplin kerja dan penilaian kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan penelitian ini menegaskan penerapan disiplin kerja yang konsisten dan sistem penilaian kinerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, penilaian kinerja, kepuasan kerja

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PERFORMANCE APPRAISAL ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION
(CASE STUDY ON EMPLOYEES OF THE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH BREBES)**

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of work discipline and performance appraisal on employee job satisfaction at Muhammadiyah University, Brebes. The research sample was 60 respondents with a quantitative approach. Data was collected using a questionnaire and analyzed using the multiple linear regression method. The results of the analysis show that work discipline and performance appraisal have a significant positive effect on employee job satisfaction, partially and simultaneously. The t test proves that each independent variable has a significant effect on the dependent variable, while the F test shows that the two variables together contribute significantly to employee job satisfaction. The Adjusted R Square value of 0.831 indicates that 83.1% of the variation in employee job satisfaction can be explained by work discipline and performance appraisal, while the remainder is influenced by other factors outside this research. The findings of this research confirm that the application of consistent work discipline and an effective performance appraisal system can increase employee job satisfaction.

Keywords: work discipline, performance assessment, job satisfaction

A. PENDAHULUAN

Produktivitas dan kualitas layanan di sebuah organisasi tidak terlepas dari kondisi psikologis dan profesional karyawan yang bekerja di dalamnya. Di lingkungan pendidikan tinggi seperti Universitas Muhammadiyah Brebes (UMBES), karyawan bukan hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian misi institusi pendidikan. Dalam konteks ini, kepuasan aspek pekerjaan berfungsi sebagai komponen kunci yang memengaruhi berbagai hasil organisasi, mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang penting untuk dikaji karena berkaitan langsung dengan produktivitas, retensi, serta stabilitas organisasi. Kepuasan kerja sendiri merujuk pada respon emosional dan penilaian individu terhadap pekerjaannya yang mencakup berbagai aspek seperti beban kerja, penghargaan, dan hubungan antar pribadi di tempat kerja. Sebagai suatu konstruk, kepuasan kerja dipengaruhi berbagai determinan manajerial dan lingkungan organisasi yang saling terkait serta dapat berdampak pada kinerja keseluruhan. Mardiono dan Supriatin dalam (Iswara Putri et al., 2021) kepuasan kerja berperan sebagai alat strategis dalam manajemen talenta suatu organisasi, sebab hal ini terkait erat dengan kapasitas organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan serta aspirasi para karyawannya. Secara konseptual, kepuasan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh preferensi serta kebutuhan individu, sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan dapat berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Upaya peningkatan kepuasan karyawan termasuk proses kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor determinan, di antaranya disiplin kerja serta tingkat keterlibatan karyawan dalam praktik organisasi yang berlandaskan etika. Penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi prasyarat penting dalam memperkuat kerangka nilai dan filosofi organisasi. Menurut Hasyim *et al.* dalam (Safrila & Oktiani, 2024) tingkat kedisiplinan seorang pegawai menjadi elemen kunci yang sangat memengaruhi mutu dari hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menjalankan tugas dan aktivitas kerjanya secara suka rela tanpa adanya unsur paksaan, dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku serta dilandasi oleh rasa tanggung jawab sebagai bagian dari perannya dalam organisasi. Kondisi tersebut menjadi elemen pendukung utama dalam menjamin keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kasmir dalam (Kusufa et al., 2023) penilaian kinerja adalah suatu mekanisme sistematis yang bertujuan untuk menilai pelaksanaan tugas dan capaian kerja individu karyawan dalam organisasi yang dilakukan secara periodik. Sedangkan menurut Rivai *et al.* dalam (Widyaningtyas & Suharti, 2022) penilaian kinerja merupakan ukuran tingkat pencapaian atau keberhasilan individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

Berdasarkan landasan empiris penelitian ini diperkuat oleh sejumlah temuan penelitian terdahulu. Menurut (Nurdin et al., 2023) hasil studinya mengungkap bahwa kedisiplinan serta sistem kompensasi memegang peranan utama dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja para karyawan secara substansial. Sedangkan menurut Wun &

Masman, 2020) penilaian kinerja yang objektif dan transparan merupakan determinan utama kepuasan kerja, terutama ketika dikaitkan dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier. Sedangkan merujuk pada temuan analisis yang telah dilakukan (Wahyuningtias, 2024), simpulannya ialah integrasi disiplin kerja, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja yang kondusif secara simultan mampu menurunkan *turnover intention* karyawan pada institusi pendidikan swasta. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak terbentuk secara parsial, melainkan sebagai hasil interaksi berbagai faktor manajerial dan lingkungan kerja.

Urgensi pelaksanaan penelitian ini semakin relevan apabila dikaitkan dengan karakteristik sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi yang menuntut tingkat keterlibatan tinggi. Karyawan perguruan tinggi tidak semata-mata menjalankan kewajiban administratif, tetapi juga berperan secara emosional dalam mendukung pelaksanaan misi bidang pendidikan, penelitian ilmiah, serta pengabdian sosial. Berdasarkan hal tersebut, tingkat kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas organisasi dalam menerapkan disiplin kerja secara adil, melaksanakan penilaian kinerja secara objektif dan transparan, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mampu menunjang produktivitas. Universitas Muhammadiyah Brebes sebagai institusi pendidikan tinggi yang masih berada dalam tahap pengembangan, lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti meningkatnya tingkat *turnover* karyawan dan terganggunya stabilitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan berkesinambungan berperan sebagai elemen penting dalam menopang kemajuan dan ketahanan organisasi dalam jangka panjang.

Mengacu pada uraian tersebut, tingkat kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Brebes dapat diposisikan sebagai aspek strategis yang membutuhkan analisis empiris secara sistematis. Sejalan dengan hal tersebut, survei ini difokuskan untuk menelaah pengaruh disiplin kerja dan sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam lingkungan perguruan tinggi, tetapi juga menjadi rujukan bagi pimpinan Universitas Muhammadiyah Brebes dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kualitas institusi.

B. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Berdasarkan definisi yang dikemukakan (Sugiyono, 2009) populasi mencakup seluruh subjek atau objek kajian yang memiliki ciri serta kualitas spesifik sesuai dengan batasan yang ditetapkan peneliti untuk dianalisis, yang kemudian menjadi landasan utama dalam

penarikan kesimpulan. Dalam studi ini, seluruh staf dan tenaga kependidikan yang aktif di Universitas Muhammadiyah Brebes ditetapkan sebagai populasi penelitian.

Sejalan dengan itu, (Sugiyono, 2011) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang dipilih dengan tujuan untuk mewakili keseluruhan karakteristik populasi tersebut. Penentuan ukuran sampel memerlukan pertimbangan metodologis yang matang, disesuaikan dengan kondisi populasi dan tujuan penelitian. (Arikunto Suharsimi, 2010) memberikan panduan bahwa jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, maka seluruhnya dapat diambil sebagai sampel (sehingga penelitian menjadi studi populasi). Namun, jika jumlah subjek besar, peneliti dapat mengambil sampel sekitar 10% hingga 15%, 20% hingga 25%, atau bahkan persentase yang lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Teknik Pengambilan Data

Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan tiga metode utama: wawancara mendalam, pengamatan langsung di lingkungan penelitian, serta studi lapangan. Pengukuran data dilakukan memakai alat ukur berbentuk skala *Likert* untuk memastikan ketepatan dan kedalaman informasi yang diperoleh.

Variable dan Definisi Operasional

1. Variable Bebas (X) terdiri dari:

Disiplin kerja (X_1), yakni sikap dan perilaku individu yang tercermin dalam kesiediaan serta kemauan untuk menaati aturan dan norma kerja yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

2. Penilaian Kinerja (X_2), merupakan suatu proses sistematis untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan dan hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, serta mengomunikasikan hasil evaluasi tersebut kepada karyawan yang bersangkutan.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai keadaan psikologis individu yang menggambarkan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, kondisi pribadi, maupun situasi lingkungan kerja yang dihadapi (Mangkunegara, 2015)

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan guna menguji apakah kuesioner tersebut layak dijadikan sebagai instrumen penelitian. (Sugiyono, 2010) instrumen yang valid yaitu alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang valid adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk menilai keajegan suatu instrumen pengukuran, guna memastikan bahwa alat ukur yang dipakai dapat dipercaya dan menunjukkan hasil yang

stabil apabila proses pengukuran diulangi pada kondisi yang relatif sama. Metode yang diterapkan adalah *Cronbach's Alpha*, di mana tingkat reliabilitas diukur berdasarkan skala nilai alpha antara 0 hingga 1.

3. Uji Asumsi Klasik

Langkah awal sebelum melakukan pengujian hipotesis adalah memastikan data tidak mengandung penyimpangan dari asumsi dasar regresi klasik. Serangkaian uji yang perlu dilaksanakan meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji ada-tidaknya hubungan serta besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan penilaian kinerja, terhadap variabel terikat berupa kepuasan kerja (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

$\beta_1; \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Penilaian Kinerja)

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F]

Untuk menguji pengaruh gabungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan pada tingkat kepercayaan 95%.

b. Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap (konstan), pada tingkat signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95%.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Merujuk pada panduan yang ditetapkan oleh Sugiyono (2011), suatu butir instrumen dapat dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya mencapai minimal 0,3. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja, penilaian kinerja dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi di atas batas minimum tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas suatu variabel diukur menggunakan nilai *alpha cronbach*, di mana variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya jika nilai alpha yang diperoleh melebihi angka 0,6. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Alpha *cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel, sehingga analisa kuantitatif dengan kuesioner yang telah ditentukan dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dijalankan untuk mengevaluasi ada-tidaknya pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan pengolahan data dengan perangkat lunak SPSS, diperoleh hasil sebagaimana berikut:

Tabel 1
Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.072	2.042	.035	.972
	Disiplin Kerja	.541	.100	.490	5.425
	Penilaian Kinerja	.516	.098	.473	5.244

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 1 menyajikan persamaan regresi yang memaparkan pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2), terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan data dalam tabel tersebut, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,072 + 0,541 X_1 + 0,516 X_2$$

Penggambaran dari persamaan tersebut, yakni:

1. Nilai konstanta sebesar 0,072 menunjukkan bahwa apabila nilai Kepuasan Kerja (Y) diasumsikan konstan, maka kontribusi murni dari variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) terhadap model adalah positif.
2. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,541. Artinya, setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,541 satuan, dengan asumsi variabel Penilaian Kinerja (X_2) nilainya tetap (tidak berubah).
3. Koefisien regresi untuk variabel Penilaian Kinerja (X_2) sebesar 0,516. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Penilaian Kinerja akan berdampak

pada peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,516 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) nilainya konstan.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji nilai signifikansi terkait pengaruh simultan antara disiplin kerja (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 2
Uji F (Uji secara Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.724	2	150.362	145.571	.000 ^a
	Residual	58.876	57	1.033		
	Total	359.600	59			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 145,571 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,16). Kondisi ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif penelitian dapat diterima. Temuan ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X_1) dan penilaian kinerja (X_2), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Brebes. Sesuai dengan kaidah pengujian hipotesis, apabila nilai F_{hitung} melebihi F_{tabel} , maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kombinasi disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kesimpulan ini diperkuat oleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas toleransi kesalahan (α) 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang dibangun adalah layak dan pengaruh yang dihasilkan bersifat nyata secara statistik.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan mekanisme evaluasi kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan fokus studi pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Brebes. Berdasarkan proses analisis data dan diskusi hasil yang telah diuraikan, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Brebes.
2. Evaluasi kinerja juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di lokus penelitian.
3. Secara gabungan, disiplin kerja dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Merujuk pada temuan yang diperoleh, berikut disampaikan sejumlah rekomendasi yang dapat dipertimbangkan.

1. Pihak universitas disarankan untuk terus menjaga dan memperkuat penerapan disiplin kerja bagi karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja dapat meningkat dan pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung secara optimal.
2. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan di lingkungan universitas perlu terus ditingkatkan agar dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan, sekaligus mengevaluasi capaian kinerja masing-masing individu secara menyeluruh
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian serupa dilakukan pada lokasi penelitian yang berbeda guna memperoleh perbandingan hasil penelitian. Studi lebih lanjut juga dapat dilakukan pada populasi yang sama dengan melakukan modifikasi terhadap indikator atau menambah variabel penelitian baru, agar cakupan analisis dan temuan yang dihasilkan menjadi lebih luas dan mendalam.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang telah mendukung penyelesaian karya tulis ini. Ucapan terima kasih khususnya ditujukan kepada kedua orang tua atas dukungan moral, dorongan semangat, serta bantuan finansial yang sangat berharga, serta kepada berbagai pihak lain yang telah berkontribusi namun tidak dapat disebutkan satu per satu.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rina Cipta Eka.
- Delia Wahyuningtias, , Nurul Rizka Arumsari, Keke Tamara Fahira. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5) (E-ISSN 2807-4238).
- Iswara Putri, F., Kustini, K., Ekonomi, F., Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya, J., & Timur, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3). <https://doi.org/10.28926/briliant>.
- Kusufa, F., Fianto, L., & Moni, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(1), 22. <https://doi.org/10.37535/104003120233>.
- Nurdin, A., Febrian., Eta Baskoro, V., & Sulistyorini. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO

- PRISMATAMA KECAMATAN PEDURUNGAN. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), pp. 623–630.
- Wun, O., & Masman, R. R. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), pp. 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widyaningtyas, A. S., & Suharti, L. (2022). PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN RATING BINTANG TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *JURNAL EKONOMI PENDIDIKAN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 10(2), pp. 131–140. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n2.p131-140>