

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda

Malika Radian Fadzillah¹, Lingga Yuliana², Didin Hikmah Perkasa³

¹ Universitas Terbuka

Email: malikaradian533@gmail.com

² Universitas Paramadina

Email: lingga.yuliana@paramadina.ac.id

³ Universitas Paramadina

Email: didin.perkasa@paramadina.ac.id

Abstract: *This study aims to identify the influence of work discipline on employee performance at Al Huda Plus Elementary School. A qualitative approach was used in this study with interview methods and direct observation of a number of employees and school management. The results of the study indicate that work discipline plays a significant role in shaping employee work ethic. Several indicators such as compliance with regulations, punctuality, and responsibility for tasks have a strong correlation with improving individual and organizational performance as a whole. However, there are also internal and external obstacles that affect the implementation of work discipline, such as organizational culture and personal motivation. This study provides recommendations for SD Plus Al Huda to strengthen the discipline system through routine training, increased communication, and consistent application of rewards and punishments. Thus, it is hoped that employee performance can be more optimal in supporting the school's vision and mission.*

Keywords:

work discipline, employee performance, education

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode wawancara dan observasi langsung terhadap sejumlah pegawai dan manajemen sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam membentuk etos kerja pegawai. Beberapa indikator seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Namun, terdapat juga hambatan internal dan eksternal yang mempengaruhi penerapan disiplin kerja, seperti budaya organisasi dan motivasi pribadi. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi SD Plus Al Huda untuk memperkuat sistem disiplin melalui pelatihan rutin, peningkatan komunikasi, dan penerapan reward serta punishment yang konsisten. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat lebih optimal dalam mendukung visi dan misi sekolah.

Kata Kunci:

disiplin kerja, kinerja pegawai, pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan menurut Romiani *et al.*, (2024) adalah salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu negara, dan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Di lingkungan pendidikan, kinerja pegawai tidak hanya terkait dengan kemampuan profesional dan keahlian, tetapi juga dengan seberapa disiplin mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban (Shalley, 2024). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sebuah lembaga. Sebagai lembaga pendidikan yang berperan dalam mencetak generasi penerus bangsa, sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Disiplin kerja meliputi berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, kesediaan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif, lebih responsif terhadap perubahan, dan lebih terorganisir dalam melaksanakan tugas (Nazara & Yuliana, 2024). Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Penerapan disiplin kerja yang baik di lingkungan sekolah dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi membantu pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien, efektif, dan tepat waktu. Menurut Wau (2021) disiplin kerja yang diterapkan dengan konsisten dapat memperkuat motivasi kerja pegawai, mengurangi tingkat ketidakhadiran, dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya penting untuk mencapai tujuan individu pegawai, tetapi juga berperan besar dalam pencapaian tujuan institusional (Farida & Hartono, 2016).

Menurut Andriani (dalam Khaeruman, 2021:67) disiplin kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam setiap organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Penerapan disiplin yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta memastikan bahwa pegawai memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut

Vidi (dalam Sarjana *et al.*, 2021) disiplin kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari ketepatan waktu, tanggung jawab, hingga konsistensi dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat efisiensi yang lebih tinggi, dapat bekerja dengan fokus, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap hasil kerja secara keseluruhan (Sazly & Winna, 2019).

Namun, meskipun pentingnya disiplin kerja sudah sangat jelas, tantangan dalam mempertahankan kedisiplinan di lingkungan pendidikan masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Di SD Plus Al Huda, meskipun terdapat banyak pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan yang baik, namun tingkat disiplin kerja yang bervariasi dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sekolah ini, serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat tercapainya kedisiplinan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Plus Al Huda. Menurut Rakhman (dalam Silaswara *et al.*, 2021) disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang kuat. Ketika disiplin diterapkan secara konsisten, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Nazara & Yuliana, 2024). Pegawai yang disiplin akan dapat menjaga komunikasi yang efektif, mengelola waktu dengan baik, dan meminimalkan kesalahan dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik menjadi salah satu pilar utama dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan tersebut, serta mendukung terciptanya lingkungan belajar yang optimal bagi para siswa (Anwar *et al.*, 2022).

Kinerja pegawai dalam sebuah lembaga pendidikan dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti kehadiran, penyelesaian tugas tepat waktu, kualitas interaksi dengan siswa, dan hasil evaluasi pembelajaran. Menurut Sulistiani (2020), pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan atau tantangan yang ada. Disiplin kerja yang baik juga memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih terstruktur, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Vallennia *et al.*, 2020).

Penerapan disiplin kerja yang kuat juga dapat memperbaiki hubungan antara pegawai dan manajemen, menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif, dan mendukung tercapainya visi dan misi sekolah. Pihak manajemen di SD Plus Al Huda berperan penting dalam menegakkan disiplin kerja dengan memberikan contoh yang baik, memberikan motivasi, serta menciptakan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas dan adil. Dengan demikian, manajemen yang mendukung disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Rosinta & Yuliana, 2024).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Tarisca *et al.*, (2024); Bali & Yuliana (2024) serta Riyanto & Yuliana (2024) dalam Yuliana *et al.*, (2024) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang sifatnya deskriptif dan sering kali menggunakan analisis. Penelitian deskriptif kualitatif ini mengandalkan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data dilapangan (Tybah *et al.*, 2024; Oktafianto

et al., 2024; Yuliana, 2023). Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik suatu fenomena atau populasi secara sistematis, tanpa mengubah atau memanipulasi variabel yang ada. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis data yang terkumpul tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai SD Plus Al Huda tanpa berusaha membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung terhadap pegawai dan pihak manajemen. Wawancara ini dirancang untuk mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan pandangan pegawai mengenai disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja, yang meliputi aspek produktivitas, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola dan tema dari data kualitatif yang diperoleh. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai berdasarkan hasil wawancara dan observasi, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan terkait dengan temuan yang ada. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks spesifik SD Plus Al Huda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan dua hal yang sangat erat kaitannya dalam dunia kerja, termasuk di sektor pendidikan. SD Plus AL Huda, kedisiplinan para pegawai (guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya) sangat mempengaruhi kualitas kinerja mereka dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa. Loyalitas pegawai terhadap institusi juga sangat dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja yang efektif. Pegawai yang merasa dihargai dan didorong untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Menurut Wachidah & Luturlean (2019) disiplin kerja yang diterapkan dengan bijak dapat meningkatkan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Banyak pegawai yang mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan disiplin kerja, seperti beban kerja yang berlebihan atau kurangnya dukungan dari pihak manajemen (Arta, 2021). Oleh karena itu, pelatihan, pengawasan yang konstruktif, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dapat menjadi solusi untuk memastikan pegawai tetap termotivasi dan disiplin. Dukungan dari pihak sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai juga sangat dibutuhkan, seperti menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya disiplin kerja, yang

tercermin dalam kepatuhan terhadap peraturan sekolah, seperti ketepatan waktu dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Namun, beberapa kendala masih ditemukan, seperti motivasi kerja yang menurun pada situasi tertentu dan kurangnya pengawasan rutin dari manajemen. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang disiplin. Hal ini terlihat dari kemampuan mereka menyelesaikan tugas sesuai target, bersikap proaktif, dan mendukung berbagai kegiatan sekolah dengan lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat disiplin rendah sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan kepada siswa.

Kualitas hasil kerja juga menunjukkan hubungan yang erat dengan tingkat disiplin pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, memastikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang optimal dan sering memerlukan revisi tambahan, yang mengganggu alur kerja secara keseluruhan. Observasi lebih lanjut mengungkapkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, yang tercermin dalam kesadaran mereka terhadap tugas dan kewajiban serta dedikasi yang tinggi dalam menjalankan peran mereka. Di sisi lain, kurangnya disiplin kerja berkontribusi pada rendahnya akuntabilitas dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di sebuah organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih terstruktur dalam mendorong disiplin kerja di lingkungan SD Plus Al Huda, misalnya melalui program pelatihan rutin, peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai, serta sistem apresiasi yang berkelanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan guna mendukung pencapaian tujuan institusi pendidikan secara optimal.

Faktor lain seperti motivasi internal pegawai dan dukungan manajerial turut memengaruhi efektivitas disiplin dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, SD Plus Al Huda perlu mengembangkan kebijakan yang lebih terstruktur untuk mendorong disiplin kerja, seperti program pelatihan, pengawasan yang konsisten, dan pemberian apresiasi yang tepat. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan institusi pendidikan.

Disiplin kerja yang tinggi seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Ketika pegawai menunjukkan

kedisiplinan yang konsisten, mereka cenderung lebih fokus, mampu mengelola waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini juga berdampak positif pada lingkungan kerja secara keseluruhan, menciptakan budaya kerja yang profesional dan efisien. Sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin sering kali mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, yang dapat mengganggu operasional dan menurunkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Kualitas hasil kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin mereka. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab, memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan dikerjakan dengan maksimal. Mereka juga lebih proaktif dalam mengambil inisiatif dan menyelesaikan permasalahan di lapangan. Namun, beberapa tantangan masih ditemukan, seperti adanya pegawai yang kurang termotivasi karena minimnya apresiasi atau pengawasan dari pihak manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perlu didukung oleh sistem manajerial yang kuat, termasuk mekanisme pengawasan yang konsisten dan program pengembangan pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja.

Faktor internal seperti motivasi pribadi juga memiliki kontribusi besar terhadap efektivitas disiplin kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan bekerja dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada tingkat disiplin. Oleh karena itu, SD Plus Al Huda perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai serta memberikan apresiasi yang sesuai dengan kinerja mereka. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan disiplin kerja tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga budaya yang melekat di lingkungan sekolah, sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan institusi pendidikan secara berkelanjutan.

Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka akan lebih terorganisir dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pegawai yang datang tepat waktu, memiliki jadwal yang terstruktur, dan mengikuti prosedur dengan baik cenderung lebih produktif. Sebagai contoh, guru yang disiplin dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik akan mampu menyelesaikan materi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Disiplin kerja akan mendorong pegawai untuk menjaga kualitas kerja mereka. Misalnya, guru yang disiplin dalam mengikuti jadwal pelatihan atau workshop pendidikan akan memiliki pengetahuan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, pegawai yang disiplin akan menjaga profesionalismenya dalam berinteraksi dengan siswa dan orang tua.

Pegawai yang tidak disiplin cenderung lebih sering membuat kesalahan atau mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan, yang dapat berujung pada kegagalan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, disiplin kerja membantu

mengurangi kesalahan karena pegawai lebih teliti dan mematuhi langkah-langkah yang telah ditentukan. Disiplin kerja juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Ketika pegawai disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka tahu bahwa hasil yang mereka capai adalah buah dari usaha dan kedisiplinan mereka. Kepuasan kerja ini akan meningkatkan moral dan semangat kerja.

Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk memperbaiki lingkungan kerja, memberikan pelatihan terkait pengelolaan waktu, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Selain itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung agar pegawai tidak merasa terbebani dengan tugas yang terlalu banyak, yang dapat memengaruhi kedisiplinan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai di SD Plus Al Huda. Disiplin yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Untuk itu, perlu adanya upaya dari pimpinan sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kedisiplinan, serta kebijakan yang jelas dan adil dalam mengatur disiplin kerja. Dengan begitu, kinerja pegawai akan semakin optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa di SD Plus Al Huda.

Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih baik, menghasilkan kualitas kerja yang optimal, dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja berdampak negatif pada efisiensi dan kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan institusi pendidikan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang berfokus pada disiplin dan kinerja kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya dengan melakukan penambahan variabel lain seperti motivasi serta kepuasan kerja.

REFERENSI

- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 353-367.
- Alfian, R., Nugroho, W. F., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Awareness, Brand Loyalty and Brand Reputation on Purchase Decisions. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 63-74.

- Ambiyah, D., Putri, M. I., & Yuliana, L. (2024). Analisis Reputasi Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek iPhone. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1723-1737.
- Arta, I. P. S. (2021). *Manajemen Risiko Tinjauan Teori dan Praktis*.
- Astri, A. K., Masyuhur, A. K., & Yuliana, L. (2024). Analisis Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek Somethinc. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1710-1722.
- Bali, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), 71-79.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 26.
- Fadhillah, R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Pembangunan Pusat Jajanan Desa (Pujadesa) Terhadap Pengembangan UMKM Di Desa Air Mesu. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2).
- Fatharani, N. A., & Yuliana, L. (2024). Analisis Strategi Marketing 4c Pada Bogor Permai Bakery. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 830-839.
- Fauzan, R., Priantono, T. D., & Yuliana, L. (2023a). Pengaruh Brand Familiarity Dan Perceived Quality Terhadap Brand Credibility. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 4(2), 844-855. <https://doi.org/10.36312/jcm.v4i2.1995>
- Firdaus, A. Y. A., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Reputasi Merek dan Kesadaran Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Air Minum NU Berkah. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 84-98.
- Hamdani, R., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Credibility on The Brand Reputation of Teh Botol Sosro Brand. *Journal of Applied Business Administration*, 8(1), 110-117.
- Justiana, S., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Viral Marketing Terhadap Minat Beli Produk Mother Of Pearl. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 150-158.
- Khaeruman; Luis, Marnisah; Syeh,ldrus; Laila, Irawati; Hj. Yuary, Farradia;Eni, Erwant:iningsih; Hartatik, Supatmin; Yuliana; Hj. Nur, Aisyah; Nurdin, Natan; Mutinda, T. W. + Ismawati +. (2021). *Meningkatkan Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Khoiroh, A., Elvira, D., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Brand Signature Dan Brand Logo Terhadap Brand Reputation. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 629-638.
- Marianti, S., Dharma, T. A., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Brand Familiarity Terhadap Brand Credibility. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 529-537.
- Melani, E., & Yuliana, L. (2024). Analisis Strategi Pemasaran UMKM Sandal Era Digital: Studi Kasus Juan Jaya Sandals. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(4), 27-38.
- Mustikasari, M., Rusfianti, S., & Yuliana, L. (2022). Pengaruh Brand Signature Dan Brand Familiarity Terhadap Brand Attitude. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 41-50.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30
- Ningsih, T. R. W. S., Mulyati, A., & Yuliana, L. (2023). Analisa Dampak Promosi Below The Line Terhadap Keputusan Pembelian Sektor Elektrikal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 547-556.

- Nugroho, W. F., Yuliana, L., Alfian, R., & Perkasa, D. H. (2024). Langkah Unggul Ke Arah Digital: Studi Kasus Kantin Kalibata Sebagai Pelatihan UMKM di Era Digital. *Jurnal Pelayanan Masyarakat*, 1(3), 146-154.
- Oktafianto, R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Peran Digital Marketing Dalam Mendorong Pertumbuhan UMKM Di Era Digitalisasi: Studi Pada UMKM Di Kabupaten Kudus. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2).
- Ramadhani, S., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Persepsi Konsumen Terhadap Minat Beli Mobil Listrik Mercedes-Benz EQS. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(1), 35-44. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i1.3614>
- Riyanto, M. G., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Biaya Produksi dan Harga Jual Terhadap Pendapatan Petani Jagung Desa Sugihwaras. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), 80-88.
- Romiani, Y., Ghoraisi Khorasgani, M. S., & Norollahee, S. (2024). Higher education managers' perception of university reputation components: a model for Middle Eastern countries. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 525-548.
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44-52.
- Shalley, C. E. (2024). Creating roles: What managers can do to establish expectations for creative performance. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 147-164). Psychology Press.
- Saksono, A. S., & Yuliana, L. (2024). An analysis of the Bango Soy Sauce Brand's Reputation and Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 2093-2103.
- Saputri, K. D., Safriyanti, F., & Yuliana, L. (2024). The impact of brand familiarity on brand credibility and perceived quality of brands Marhen. J: an empirical analysis. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 1885-1892.
- Saputri, R. Z., Putra, M. F. R., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), Article 01.
- Sarjana, S., Susandini, A., & Azmi, Z. (2021). Manajemen UMKM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. <http://repository.usahid.ac.id/2296/1/22-11-77-EBOOK-Manajemen-UMKM.pdf>
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77-83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://www.freepik.com/>
- Sherlyta, Y., Putri, S. P., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Brand Signature terhadap Brand Performance. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 303-311.
- Simbolon, H., Pratama, R. R., & Yuliana, L. (2024). The Influence of Brand Signature and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 415-425.
- Slamet, F. A., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Hate and Negative E-WOM on Non Purchase Intention (Case Study on American Food). *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 311-323.

- Tarisca, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Perceived Quality dan Brand Familiarity Terhadap Brand Credibility (Studi Kasus Merek KFC). *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1776>
- Thybah, U., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Implementasi Manajemen Keuangan Desa Madat Dalam Meningkatkan Transparansi Dan Akuntabilitas. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2), 33-44.
- Utoyo, G. N. P. M., Mustofa, K. A., & Yuliana, L. (2023). Kualitas Pelayanan Difabis Coffe & Tea Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(2), 834-843.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44-62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- 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>
- Wati, P., Aditiaga, Z., & Yuliana, L. (2024). Implementation of social media marketing in the florist business. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1915-1924.
- Yunus, M. (2024). PRAKTIK SAMSARAH DALAM JUAL BELI SEPEDA MOTOR DI KABUPATEN BONDOWOSO PERSPEKTIF FATWA DSN-MUI. *Al-Hukmi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Keluarga Islam*, 4(2), 130-137.
- Yuliana, L., Antonius, W. S., & Purwoko, B. (2016). Analisis Strategi Korporat Pengetahuan Aset dan Opini Pakar Terhadap Kinerja Perusahaan Terbuka. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 1(2), 122-142.
- Yuliana, L. (2019). Analisis perencanaan penjualan dengan metode time series (Studi kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium). *J. Mitra Manaj*, 3(7), 780-789.
- Yuliana, L. (2020). Manajemen Rantai Pasok Produksi Rak Piring Aluminium Di Depok (Studi Kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium). *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 3(2), 97-105.
- Yuliana, L., Trigani, I., & Putri, W. A. (2021). Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(1), 47-56.
- Yuliana, L. (2022). Analisis Advokasi Merek Terhadap Minat Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 161-170.
- Yuliana, L. (2022). Pemanfaatan Manajemen Krisis Terhadap Brand Awareness. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 95-101.
- Yuliana, L. (2022). Potensi Gerakan Anti Food Waste Dalam Penguatan Perekonomian UMKM. *Efektor*, 9(2), 286-295.
- Yuliana, L. (2023). Peran Key Opinion Leader Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 7(2), 169-180.
- Yuliana, L. (2023). Analisis Tren Citayam Fashion Week Terhadap Preferensi Konsumen Pada Pembelian Produk Second Hand di Carousell. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1), 13-17.

- Yuliana, L., Apriyana, N., & Fadillah, M. A. (2023). Analisis Brand Signature dan Brand Logo Terhadap Brand Performance. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(2), 98-104.
- Yuliana, L., Setiawan, H. A., & Irawan, S. (2023). The Impact of Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance: An Empirical Analysis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 195-204.
- Yuliana, L., Apriyana, N., Perkasa, D. H., Waty, S. S., Masnia, M., Pratama, A., & Maria, N. T. (2024). Brand Reputation on Brand Performance in Surplus Indonesia. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 8(2), 109-116.
- Yuliana, L. (2024). Comfort Food as Consumer Preference in Purchasing Decisions. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 8(1), 22-27.