

## Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Pasar Tais

### The Effect Of Workload And Work Discipline On The Performance Of Bank Mandiri Employees In Tais Market

Yella Cantika <sup>1)</sup>; Neri Susanti <sup>2)</sup>; Andriyani Prawitasari <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1,2,3)</sup> [yelacantika3@gmail.com](mailto:yelacantika3@gmail.com)

#### How to Cite :

Cantika, Y., Susanti, N., Prawitasari, A., (2026). The Effect Of Workload And Work Discipline On The Performance Of Bank Mandiri Employees In Tais Market. Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 2(2).

#### ARTICLE HISTORY

Received [06 Desember 2025]

Revised [14 Februari 2026]

Accepted [18 Februari 2026]

#### KEYWORDS

Workload Work Discipline  
Bank Mandiri Employees in Tais  
Market.

This is an open access article under  
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Pasar Tais. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan jumlah populasi sebanyak 32 karyawan dan menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan variabel disiplin kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 11,758 lebih besar dari tabel sebesar 3,340 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai  $R^2$  sebesar 0,448 menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 44,8% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 3,820 + 0,500X_1 + 0,371X_2 + \epsilon$ . Hasil penelitian dan hipotesis Beban Kerja menunjukkan, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja dan penerapan disiplin kerja, maka kinerja karyawan Bank Mandiri Pasar Tais akan semakin meningkat.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to simultaneously determine the impact of workload and work discipline on the performance of Bank Mandiri Pasar Tais employees. This study uses quantitative associative research with a population of 32 employees and employs saturated sampling techniques. The research data was collected through a questionnaire with a Likert scale, then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the study show that: The workload variable has a positive and significant effect on employee performance, as does the work discipline variable, which also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with a t-value of 11.758, which is greater than the t-table value of 3.340 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. The  $R^2$  value of 0.448 indicates that workload and work discipline contribute 44.8% to the variation in employee performance, while the remaining 55.2% is influenced by other factors outside this study. Based on the results of multiple linear regression, the equation  $Y = 3.820 + 0.500X_1 + 0.371X_2 + \epsilon$  was obtained. The results of the study and the Workload hypothesis show that it can be concluded that the better the management of workload and the implementation of work discipline, the higher the performance of Bank Mandiri Pasar Tais employees will be.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan komponen esensial dalam suatu organisasi, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para karyawannya. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksanaan kegiatan, melainkan juga sebagai penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas serta mempertahankan daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan, meliputi pengaturan beban kerja, penegakan disiplin, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Sugiyono (2022), keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia, sehingga diperlukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Selanjutnya, Sugiyono (2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi, termasuk beban kerja yang diberikan dan tingkat kedisiplinan yang diterapkan.

Kinerja Karyawan merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut berbagai teori manajemen, kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan bekerja sama dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks perbankan, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari pencapaian target penjualan produk atau layanan, tetapi juga dari kemampuan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah, menjaga ketelitian dalam transaksi, serta membangun kepercayaan dan loyalty nasabah. Tantangan saat ini semakin berat karena Bank tidak hanya bersaing dengan sesama lembaga keuangan, tetapi juga dengan perusahaan fintech dan platform pembayaran digital yang menawarkan layanan serupa. Kondisi tersebut menuntut Bank Mandiri, termasuk di wilayah Pasar Tais, untuk memastikan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang profesional serta disiplin kerja yang konsisten, sehingga kinerja dapat terjaga bahkan ditingkatkan. Dengan manajemen beban kerja yang tepat, karyawan mampu menyelesaikan tugas tanpa mengalami tekanan berlebihan, sementara penerapan disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Kedua faktor ini diharapkan saling melengkapi dalam mendorong tercapainya kinerja optimal di tengah dinamika industri perbankan modern.

Kondisi tersebut menuntut Bank Mandiri, termasuk di wilayah Pasar Tais, untuk memastikan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang profesional serta disiplin kerja yang konsisten, sehingga kinerja dapat terjaga bahkan ditingkatkan. Dengan manajemen beban kerja yang tepat, karyawan mampu menyelesaikan tugas tanpa mengalami tekanan berlebihan, sementara penerapan disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Kedua faktor ini diharapkan saling melengkapi dalam mendorong tercapainya kinerja optimal di tengah dinamika industri perbankan modern.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sugiyono (2022), Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen memiliki peran strategis dalam mengatur beban kerja, menegakkan disiplin kerja, serta mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Menurut Ricky W. Griffin (2021), fungsi manajemen terdiri atas Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC). Fungsi-fungsi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Planning (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan organisasi serta strategi untuk mencapainya. Dalam kaitannya dengan beban kerja, perencanaan berarti mengatur jumlah dan jenis pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tidak menimbulkan stres kerja maupun penurunan produktivitas.

#### 2. Organizing (Pengorganisasian)

Organizing adalah proses pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi. Disiplin kerja erat kaitannya dengan pengorganisasian, karena struktur kerja yang jelas mendorong karyawan untuk lebih patuh pada aturan dan prosedur yang ada.

#### 3. Actuating (Pelaksanaan)

Actuating adalah upaya memotivasi dan mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai tujuan organisasi. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam tahap ini karena kepatuhan terhadap aturan, kehadiran tepat waktu, serta tanggung jawab akan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

#### 4. Controlling (Pengawasan/Pengendalian)

Controlling adalah kegiatan memantau dan mengevaluasi pekerjaan agar sesuai dengan standar. Dalam konteks penelitian ini, controlling berkaitan dengan pengawasan terhadap pembagian beban kerja dan kedisiplinan karyawan, sehingga hasil kerja tetap terjaga. Selain fungsi manajemen umum.

### Beban Kerja

Menurut Sutrisno (2022), Beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai kemampuan dan keterampilannya. Beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas individu agar tidak menimbulkan kelelahan maupun penurunan kinerja.

### Kinerja Karyawan

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan otoritas dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan pendapat Riniwati (2022), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diraih oleh seorang individu atau kelompok dalam perusahaan secara sah dan etis, dengan berlandaskan pada tanggung jawab masing-masing. Selanjutnya, Kurnia & Sitorus (2022), menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah keseluruhan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi dengan tingkat efisiensi yang lebih tinggi. Selain itu, Rahman & Lataruva (2023), mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar yang diharapkan dalam pekerjaan melalui berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono (2022), alat yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen penelitian adalah dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan skor total variabelnya melalui teknik Korelasi *Product Moment Person*. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Moment dari Person. Suatu indikator atau item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi antara item tersebut dengan skor total lebih besar dari nilai r tabel yang sesuai dengan jumlah sampel. Misalnya, dengan jumlah sampel  $n = 50$ , nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sekitar 0,279. Jadi, jika r hitung  $> 0,279$ , indikator tersebut dapat dikategorikan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil reabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS 24.

### Analisis Linier Berganda

Analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Menurut Ghozali (2022), regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, beban kerja dan disiplin kerja bertindak sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Persamaan untuk regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta regresi
- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel independen
- $X_1$  = Beban Kerja
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- e = Error

### Uji Determenisasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi atau Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran statistik yang mengindikasikan sejauh mana variasi atau perubahan pada variabel dependen Y dapat dijelaskan secara bersama oleh variabel independen X. Dalam model regresi linier berganda, nilai yang diperhatikan adalah R (korelasi berganda) dan  $R^2$  (koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Pernyataan 1	0,349	0,712	Valid
	Pernyataan 2	0,349	0,534	Valid
	Pernyataan 3	0,349	0,651	Valid
	Pernyataan 4	0,349	0,723	Valid
	Pernyataan 5	0,349	0,571	Valid
	Pernyataan 6	0,349	0,602	Valid
	Pernyataan 7	0,349	0,557	Valid
	Pernyataan 8	0,349	0,644	Valid
	Pernyataan 9	0,349	0,512	Valid
	Pernyataan 10	0,349	0,690	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Pernyataan 1	0,349	0,734	Valid
	Pernyataan 2	0,349	0,712	Valid
	Pernyataan 3	0,349	0,759	Valid
	Pernyataan 4	0,349	0,748	Valid
	Pernyataan 5	0,349	0,721	Valid
	Pernyataan 6	0,349	0,783	Valid
	Pernyataan 7	0,349	0,701	Valid
	Pernyataan 8	0,349	0,676	Valid
	Pernyataan 9	0,349	0,689	Valid
	Pernyataan 10	0,349	0,771	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,349	0,785	Valid
	Pernyataan 2	0,349	0,702	Valid
	Pernyataan 3	0,349	0,741	Valid
	Pernyataan 4	0,349	0,768	Valid
	Pernyataan 5	0,349	0,693	Valid
	Pernyataan 6	0,349	0,719	Valid
	Pernyataan 7	0,349	0,677	Valid
	Pernyataan 8	0,349	0,734	Valid
	Pernyataan 9	0,349	0,752	Valid
	Pernyataan 10	0,349	0,721	Valid

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
Beban Kerja X <sub>1</sub>	0,927	Riliabel Cronbach's Alpha sebesar 0,927 > 0,60
Disiplin Kerja X <sub>2</sub>	0,936	Riliabel Cronbach Alpha sebesar 0,936 > 0,60
Kinerja Karyawan Y	0,878	Riliabel Alpha sebesar 0,878 > 0,60

Sumber : Data Diolah, 2025

#### Koefisien Determinisasi dan Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Koefisien Determinisasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	0,448	0,410	4,760

**Uji Persial (Uji T)**

**Tabel 3. Hasil Uji Persial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,820	5,677		0,673	0,506
	X1	0,500	0,149	0,495	3,363	0,002
	X2	0,371	0,177	0,309	2,101	0,044

a. Dependent Variable: Y

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,871	2	266,436	11,758	.000 <sup>b</sup>
	Residual	657,129	29	22,660		
	Total	1190,000	31			

Sumber : Data Diolah, 2025

**Pembahasan**

**Uji Validitas**

Pada uji validitas diperoleh (0,712), (0,534) (0,651), (0,723), (0,571), (0,602) (0,557) (0,644) (0,512) (0,690). Nilai variabel Disiplin kerja (X2) sebesar (0,734), (0,712), (0,759), (0,748), (0,721), (0,783), (0,701), (0,676), (0,689), (0,771). Sertai nilai kinerja karyawan sebesar (0,785), (0,702), (0,741), (0,768), (0,693), (0,719), (0,677), (0,734), (0,752), (0,721) berdasarkan nilai-nilai tersebut : variabel beban kerja, variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai X1 , X2 dan Y > r tabel dimana r tabel = 0,349.

**Uji Reabilitas**

Pada uji reabilitas diperoleh nilai beban kerja (X1) = 0,927, nilai variabel (X2) = 0,936 dan kinerja karyawan (Y)= 0,878 . Nilai-nilai tersebut dinyatakan reliabel karena nilai X1, X2 dan Y lebih besar dari 0,60.

**Koefisien Determinisasi**

Diketahui nilai koefisien detrminasoi sebesar 0,448 hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,448 atau 44,8% terhadap kinerja karyawan (Y).

**Analisa Regresi Liner Berganda**

Berdasarkan diperoleh persamaan  $Y = 3,820 + 0,500X1 + 0,371X2$  , Koefisien regresi X1 sebesar 0,500 asebesar 0,500 mempunyai makna jika variabel harga mengalami peningkatan 1 satuan, dimana variabel beban kerja. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), akan tetapi variabel beban kerja (X1) lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dari pada variabel disiplin kerja (X2) yaitu  $0,500 > 0,371$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank Mandiri Pasar Tais. Ini artinya semakin tingginya Beban Kerja yang diterima karyawan maka tanggung jawab dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank Mandiri Pasar Tais. Ini artinya dengan semakin baiknya disiplin kerja yang diterima karyawan maka tanggung jawab dan Kinerja Karyawan akan menjadi lebih baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Pasar Tais. Ini artinya semakin baiknya beban kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan Bank Mandiri Pasar Tais akan menjadi lebih baik.

### Saran

Variabel Beban Kerja (X1), berdasarkan hasil yang telah dilakukan maka disarankan bagi perusahaan untuk dapat memberikan beban kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agagis, A., Junaidi, & Roesdi, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal CoValue*.
- Fiqhiyyah, S. A., & Sutarno. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Matahari Megah Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Habibullah Al Haj Al Haddad, A., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jesslyn, & Khoiri, M. (2024). Hubungan disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Niaga Remittance. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Kurnia, A., & Sitorus, D. (2022). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustofa, A., & Mulyani, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mustofa, A., & Mulyani, E. (2021). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Priansa, D. J. (2023). *Kinerja dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Puspikasaari, N., & Mawarny, D. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprint Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 9(1).
- Rahman, A., & Lataruva, S. (2023). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Riniwati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputro, H., & Akbar, R. (2024). Beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Trifa Raya Laboratories. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliantini, S., & Suryatiningsih, D. (2024). Pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*.
- Zusmawati, & Zolmi. (2023). Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Bengkulu Cabang Mukomuko. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.