

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUPRA BOGA LESTARI TBK PADA FARMERS MARKET BAYWALK MALL JAKARTA UTARA

Asep Saepullah¹

Email : saepullahasep109@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang¹

Sam Cay²

Email : dosen02207@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Boga Lestari Tbk Pada *Farmers Market Baywalk Mall* Di Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,364 + 0,795 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,742 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,550 atau sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,895 > 2,008)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,965 + 0,704 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,845 > 2,008)$ hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,575 + 0,605 X_1 + 0,370 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,633 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,9% sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,168 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT Supra Boga Lestari Tbk at the Farmers Market Baywalk Mall in North Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 53 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation value $Y = 8.364 + 0.795 X_1$. The result of the determination or contribution of influence is 0.550 or 55.0% while the remaining 45.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained t value $> t$ table or $(7.895 > 2.008)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a

significant influence of discipline on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation value $Y = 11,965 + 0.704 X_2$. The correlation coefficient value is 0.633, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The value of determination or contribution of influence is 0.401 or 40.1% while the remaining 59.9% is influenced by other factors. The left side hypothesis test obtained a value of $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(5.845 > 2.008)$. This was strengthened by obtaining a significance of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 was rejected and H_2 was accepted, this shows that there is a significant influence between discipline on employee performance. Discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.575 + 0.605 X_1 + 0.370 X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.633, meaning it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 62.9% while the remaining 37.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(34.168 > 2.790)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of discipline and work environment on employee performance.

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

PT Supra Boga Lestari Tbk tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja karyawan yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT Supra Boga Lestari selanjutnya disebut "Perusahaan" didirikan pada tahun 1997 berdasarkan Akta Pendirian No. 34 tanggal 28 Mei 1997, dibuat di hadapan Suwarni Sukiman, S.H., Candidat Notaris pengganti dari Miryam Magdalena Indrani Wiardi, S.H., Notaris di Jakarta. Akta tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri

Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C2-6077 HT.01.01.Th.97 tanggal 3 Juli 1997 dan didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di bawah No. 1218/BH.09.05/VIII/97 tanggal 26 Agustus 1997 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8633 Tahun 1999, Tambahan No. 104 tanggal 28 Desember 1999.

Perusahaan bergerak di bidang perdagangan ritel modern. Nama Perusahaan tidak berubah hingga saat ini. Pada tahun 1998, Perusahaan mengawali usaha ritel modernnya dengan membuka supermarket pertama dengan nama "Ranch Market", yang merupakan lisensi waralaba dari Ranch Market USA. Selanjutnya Perusahaan melakukan penyesuaian konsep supermarket Ranch Market agar sesuai dengan kebutuhan pelanggan kelas atas dan menengah atas di Indonesia, sehingga toko-toko Ranch Market yang dibuka setelahnya adalah sudah dengan konsep yang Perusahaan yakini sudah sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

Pada tahun 2007 perusahaan mengembangkan konsep supermarket baru yang ditujukan untuk pasar pelanggan kelas menengah dan menengah keatas dengan membuat brand baru yaitu "Farmers Market". Supermarket Farmers Market memiliki area yang lebih luas dan produk-produk lokal yang lebih bervariasi.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Supra Boga Lestari Tbk
Pada Farmers Market Baywalk Mall Jakarta Utara
Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			Terlambat	Alpa	Pulang Awal		
2020	53	300	15	9	6	30	10%
2021	53	300	21	5	11	37	12,3%
2022	53	300	11	9	15	35	11,7%
Rata-rata			15,7	10,7	10,7	34	11,3%

Sumber: PT Supra Boga Lestari Tbk Di Jakarta Utara, diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Tahun 2020 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 30 kasus pelanggaran atau mencapai 10%. Tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 37 kasus atau mencapai 12,3%. Tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 35 kasus atau mencapai 11,7%.

Dengan demikian apabila dihitung dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran sebanyak 11,3%.

Dengan masih adanya perilaku karyawan yang kurang disiplin seperti yang digambarkan di atas, maka pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya."

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Kinerja akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan

fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Kondisi yang terjadi di PT Supra Boga Lestari Tbk Di Jakarta Utara menunjukkan beberapa aspek yang kurang mendukung seperti yang penulis lakukan dengan kegiatan prasurvey sebanyak 40 karyawan dimana penilaian karyawan dirangkum dalam tabel berikut ini:

Berdasarkan data hasil presurvey pada tabel di atas menunjukkan tanggapan atau respon karyawan atas pernyataan yang diberikan memberikan tanggapan yang beragam, dimana aspek penerangan lampu, pendingin ruangan kerja, keamanan, privasi ruang kerja, peralatan kantor (fasilitas). Dimana dari keseluruhan aspek yang dinilai yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23,2 orang atau 58% sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak rata-rata 16,8 orang atau 42%.

Dalam pelaksanaan tugas juga masih banyak yang menunggu dari atasan dalam menjalankan tugas sehari-harinya padahal karyawan seharusnya memiliki tanggung jawab yang tinggi terkait tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda.

Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Supra Boga Lestari Tbk Di Jakarta Utara dari tahun 2020 sampai 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pencapaian dan Selisih Pekerjaan
Pada PT Supra Boga Lestari Tbk Pada Farmers Market Baywalk Mall
Jakarta Utara
Periode Tahun 2020-2022

Tahun	Target Perusahaan	Realisasi Capaian		Selisih Yang Tidak tercapai	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2020	850	650	76,5%	200	23,5%
2021	1.200	950	79,1%	250	20,9%
2022	1.350	1250	92,5%	100	7,5%
Rata-rata		950	82,7%	117	17,4%

Sumber: PT Supra Boga Lestari Tbk Di Jakarta Utara, diolah, 2024

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa pencapaian target PT Supra Boga Lestari Tbk yang berhasil mencapai target dan dihasilkan dengan kondisi baik dengan pencapaian menunjukkan angka capaian yang fluktuasi. Tahun 2020 total target sebesar 850 namun hanya mampu dicapai 650 atau 76,5%, dan tidak tercapai 200 atau 23,5 %

Selanjutnya pada tahun 2021 total target sebesar 1200 namun hanya mampu dicapai 950 atau 79,1%, dan tidak tercapai 250 atau 20,9 %. Pada

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:308) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada *Farmers Market Baywalk Mall* PT Supra Boga Lestari Tbk Jakarta Utara.

tahun 2022 total target sebesar 1350 namun hanya mampu dicapai 1250 atau 92,5%, dan tidak tercapai 100 atau 7,5%

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus segera diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:308) “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan.

Teknik Analisis Data.

Menurut Sugiyono (2019:147) “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

Analisis Deskriptif.

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan stres dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas

dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2019:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan sebaiknya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi

dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif.

Analisis kuantitatif adalah pemeriksaan untuk mensurvei keadaan mengenai nilai dampak, dan makna dampak tersebut. Menurut Sugiyono (2019:55), “strategi konfirmasi adalah penelitian yang bertujuan untuk memutuskan hubungan antara 2 (dua) faktor atau lebih. Oleh karena itu, akibat dari penyelidikan ini akan memberikan tanggapan yang mendasar terhadap perincian masalah yang berkaitan dengan pengaruh faktor bebas terhadap variabel dependen Tahapan penyelidikan yang dilakukan adalah:

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN				
		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent	
d	Valid	LAKI LAKI	36	67.9	67.9	67.9
		PEREMPUA	17	32.1	32.1	100.0
	N	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 67,9%, sedangkan responden yang

berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 32,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	8	13.2	13.2	13.2
	25 - 35 Tahun	43	83.0	83.0	96.2
	> 50 Tahun	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, maka responden dengan umur dibawah 25 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 13,2%, umur antara

25-35 tahun sebanyak 43 orang atau 83,0%, umur lebih 50 tahun sebanyak 2 orang atau 3,8%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	SMA	46	86.8	86.8	86.8
	Sederajat				
	Diploma	4	7.5	7.5	94.3
	Sarjana	3	5.7	5.7	100.0
(S1)					
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, 46 orang responden mempunyai pendidikan SMA atau sederajat atau 86,8%, 4 orang responden Pendidikan

diploma atau 7,5 %, 3 orang mempunyai pendidikan sarjana atau 5,7%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
 LAMA BEKERJA

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2	Tahun	7	13.2	13.2	13.2
3 - 4	Tahun	6	11.3	11.3	24.5
5 - 6	Tahun	36	67.9	67.9	92.5
> 6	Tahun	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, 7 orang atau 13,2% responden bekerja di bawah 2 tahun, 6 orang bekerja antara 3-4 tahun atau 11,3%, 36 orang bekerja antara 5-6 tahun atau 67,9 % dan

orang yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 4 orang atau 7,5%.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji praduga tradisional digunakan untuk menentukan ketepatan suatu informasi, atau makna hubungan antara variabel otonom dan variabel dependen sehingga hasil pemeriksaan dapat diuraikan lebih tepat, efektif, dan terhindar dari kekurangan-kekurangan yang ada. terjadi karena masih ada efek samping dari anggapan gaya lama atau terlepas dari apakah informasi tersebut dapat

dilakukan. digunakan sebagai informasi pemeriksaan. Pengujian diselesaikan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Pada pengujian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58240609
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.051
Test Statistic		.069
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.
- Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar 0,200 >

0,050. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.575	.414		.384	.703		
Disiplin	.605	.109	.564	.547	.000	.716	1.396
Lingkungan Kerja	.370	.113	.333	.271	.002	.716	1.396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin sebesar 0,716 dan lingkungan kerja sebesar 0,716 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin sebesar

1,396 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,396 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.7
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,000 – 1,549	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,459	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
2,900 +	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Konsekuensi dari uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.615	2.634	1.967

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson*

sebesar 1,976 yang berada pada rentang 1,550 – 2,459 tidak ada gangguan autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.560	2.618			.596	.554
	Disiplin	-.078	.070	-.184		-1.120	.268
	Lingkungan Kerja	.088	.072	.201		1.226	.226

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah, 2024

Dilihat dari tabel pengujian di atas, model uji Glejser pada variabel disiplin (X_1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,268 dan lingkungan kerja (X_2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,226 dimana nilai kepentingan keduanya ($Sig.$) > 0,05 . Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat diagram *scatter plot* antara nilai yang diharapkan dari variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier

a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Investigasi kuantitatif direncanakan untuk menentukan besarnya dampak dan mengkaji makna dampak tersebut. Penyelidikan ini dilakukan karena adanya 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.364	3.860			2.167	.035
	Disiplin	.795	.101	.742		7.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, kondisi regresi dapat diperoleh $Y = 8,364 + 0,795 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil konstanta sebesar 8,364 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,364 point.

b. Hasil koefisien regresi disiplin (X_1) sebesar 0,795 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,795 point.

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B			Beta			
1	(Constant)	11.965		4.52			2.605	.012
	Lingkungan Kerja	.704		.120	.633		5.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.965 + 0,704 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil konstanta sebesar 11,965 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,965 *point*.

- b. Hasil koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,704 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,704 *point*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B			Beta			
1	(Constant)	1.575		4.102			.384	.703
	Disiplin	.605		.109	.564		5.547	.000
	Lingkungan Kerja	.370		.113	.333		3.271	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1.575 + 0,605 X_1 + 0,370 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil konstanta sebesar 1,575 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,575 *point*.
- b. Hasil disiplin (X_1) sebesar 0,605 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan

pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,605 *point*.

- a. Hasil lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,370 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,370 *point*.

kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara

Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan

nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

α = taraf nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(53-2) = 51$, maka $t_{tabel} = 2,008$

Kriteria dikatakan signifikan jika

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi < 0,05.

1) Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan definisi rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil :

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.364	3.860			2.167	.035
	Disiplin	.795	.101	.742		7.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,895 > 2,008)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$.

(b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan definisi rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil :

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.965	4.593			2.605	.012
	Lingkungan Kerja	.704	.120	.633		5.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,845 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk menguji pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan

ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(53-2-1) = 50$, jadi $F_{tabel} = 2,790$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,050$.

Rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.329	1	375.329	34.168	.000 ^b
	Residual	560.218	51	10.985		
	Total	935.547	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,168 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja .

Pembahasan Hasil Penelitian
Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin

Hasil *mean* skor variabel disiplin adalah sebesar 3,81 yang termasuk kategori baik. Dilihat dari tanggapan responden, mayoritas merespon positif atas disiplin yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18,9 % memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 45,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih terdapat 33,2% responden yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,364 + 0,795 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,742 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,550 atau sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,895 > 2,008$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husein (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. Dalam Penelitiannya berkesimpulan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $14,736 + 0,635X$. Kontribusi pengaruh sebesar 78%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,329 > 1,984$).

Penelitian yang dilakukan oleh Adi Kurbani (2018) Jurnal Media Wahana Ekonomika dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. Dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabelvariabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Sam Cay (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.3. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang, Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan, Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 62,7% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,956 > 2,770$).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,965 + 0,704 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,845 > 2,008$) hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang diteliti dilakukan Iherwin Tri Munardi. Tjipto Djuhartono. Nur Sodik (2021) Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT National Finance dalam penelitian berkesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,830 > 2,024$).

Penelitian yang dilakukan Komarudin (2018) Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Depok. Dalam penelitian berkesimpulan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($43,450 > 2,004$).

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Ihsan Suryadi (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2, ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Abadi di Jakarta, dalam penelitian berkesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,854 > 1,984$).

4. KESIMPULAN

Mengingat akibat pemeriksaan dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh tujuan sebagai berikut:

- Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,364 + 0,795 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,742 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,550 atau sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,895 > 2,008$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,965 + 0,704 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% sedangkan

sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,845 > 2,008) hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

- c. Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1.575 + 0,605 X_1 + 0,370 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,633 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,9% sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (34,168 > 2,790). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Algifari (2018) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Anies (2018) *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [4] Ardana, I Komang dkk (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu,
- [5] Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Coulter, Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [7] Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- [8] Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [9] G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Gomes, Faustino Cardoso. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- [11] Hamalik, Oemar (2018) *Manajemen Pengembangan Manajemen*, Bandung, PT.Remaja Rosda Karya.
- [12] Handayani (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika
- [13] Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta. BPFE UGM.
- [14] Hariandja, Marianti, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- [15] Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Hasibuan (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Herawati (2018) *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Industri Shuttlecock Di Kota Tegal*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- [18] Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- [19] Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- [20] Jackson (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- [21] John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta
- [22] Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [23] Kaswan (2017) *Psikologi Industri Organisasi mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai ditempat kerja*. Bandung: Alfabeta
- [24] Malhotra N.K (2018) *Marketing Research An Applied Orientation*. International. Edition: Pearson.
- [25] Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta. Salemba Empat