

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ARTOTEL CASA HANGTUAH**

Trio Setia Anggoro¹, Hafis Laksmana Nur Aldy²

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
E-Mail: triosetianguro1696@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
E-Mail: dosen02460@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there positive and is a significant influence between Work Discipline and Physical Work Environment either partially or simultaneously on Employee Performance at PT Artotel Casa Hangtuh. This study uses a quantitative research method with an Associative approach where the data obtained is in the form of a questionnaire processed using the SPSS version 26 application, the results are There is an influence of Work Discipline on Employee Performance at PT Artotel Casa Hangtuh. Shown by the regression equation $Y = 3.630 + 0.887 X1$, above the correlation coefficient (R) value of 0.771 which means the coefficient between variables X1 and Y is strong, The t-value of the Work Discipline variable is 8.729 greater than the t-table value of 2.00758 with a significance level of 0.0 less than 0.05, it can be interpreted that Ha1 is accepted and H01 is rejected, so it can be concluded that partially Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, There is an influence of the Physical Work Environment on Employee Performance at PT Artotel Casa Hangtuh shown by the regression equation $Y = 16.452 + 0.638 X2$, the correlation coefficient (R) value of 0.720 which means the coefficient between variables X2 and Y is strong. The t-value of the Physical Work Environment variable is 7.482 greater than the t-table of 2.00758 with a significant level of 0 less than 0.05, it can be interpreted that Ha2 is accepted and H01 is rejected. So it can be concluded partially that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, There is an influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Artotel Casa Hangtuh. Proven by the regression equation $Y = 2.849 + 0.602 X1 + 0.322 X2$, the correlation coefficient (R) value is 0.815 which means the coefficient between the variables of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance is very strong, it is known that the value of the determination coefficient (KD) = $(R^2) \times 100\%$ is obtained from R, namely $KD = 0.665 \times 100\% = 66.5\%$ while the remaining 33.5% (100% -66.5%) is the influence of other factors that are not studied, it is known that F count is 50.547 and the significance value is 0 while the F table value is 3.18 So it can be concluded that $F \text{ count} > F \text{ table}$ (50.547 > 3.18) and significance < 0.05 (0 < 0.05), then Ha3 is accepted, so it can be concluded that Work Discipline and Physical Work Environment together have an effect on Employee Performance

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Artotel Casa Hangtuah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26, hasilnya Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Artotel Casa Hangtuah. Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 3,630 + 0,887 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,771 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel Disiplin Kerja adalah 8,729 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2.00758 dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Artotel Casa Hangtuah ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 16,452 + 0,638 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,720 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y kuat. Nilai thitung dari variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 7,482 lebih besar dari ttabel sebesar 2.00758 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_{a2} diterima dan H_{01} ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan , Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Artotel Casa Hangtuah. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 2,849 + 0,602 X_1 + 0,322 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,815 yang berarti koefisien antar variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat, diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,665 \times 100\% = 66,5\%$ sedangkan sisanya 33,5% ($100\% - 66,5\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Diketahui Fhitung sebesar 50,547 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3.18 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,547 > 3.18$) dan signifikasi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_{a3} diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Selama pandemi, perusahaan didorong untuk menerapkan berbagai perubahan dan inovasi sebagai pendekatan baru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seluruh perusahaan berlomba untuk mengatasinya. Melansir

dari data Worldmeters yang dikutip oleh berita Kompas (Bramasta, 2020) tercatat terkonfirmasi sebanyak 82 juta kasus. Selain masalah kematian, pandemi ini juga menghasilkan konsekuensi yang signifikan terhadap perekonomian yang mengarah pada resesi, yang menurut beberapa analisis

disebabkan oleh lambatnya penanganan (Rizal, 2020). Pandemi ini mempengaruhi industri perhotelan. Di satu sisi, efek ini memang menghasilkan dampak negatif bahkan menjadi ancaman bagi industri perhotelan.

Sektor publik pada organisasi pusat dan daerah termasuk perusahaan yang terlibat dan berada dibawah pemerintah secara langsung dihadapkan pada masalah yang kompleks sebagai dampak dari pandemi dan era New Normal, sehingga fungsi pelayanan yang meliputi kegiatan di dunia perhotelan, administrasi, kesehatan dan sektor lainnya mengalami gangguan (Syamsul Bahri, 2020).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT ARTOTEL Casa Hangtuh mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Tahun 2020 pencapaian kerja karyawan mencapai 89%, tahun 2021 ada penurunan menjadi 88,75%, tahun 2022 turun menjadi 87,75%. Hal ini menunjukkan dari pencapaian kriteria penilaian diatas disimpulkan bahwa dari tahun ke tahun dapat dilihat bahwa kinerja karyawan rata-rata menurun setiap tahunnya, tolak ukur penilaian nilai kerja individu pada tabel 1.1 diatas dimulai dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan kerja, dan tanggung jawab.

Tabel 1.2

Data Daftar Pengunjung PT ARTOTEL Casa Hangtuh Tahun 2020-2022

Tahun	Banyaknya Kamar Digunakan	Banyaknya Tamu Menginap
2020	4548	12240
2021	4485	12070

2022	4434	11583
------	------	-------

Sumber : PT ARTOTEL Casa Hangtuh 2023

*Perkamar max 2 tamu

Dari data table diatas menunjukkan Pada tahun 2020, tercatat 4.548 kamar digunakan dan 12.240 tamu menginap. Tahun 2021 menunjukkan sedikit penurunan, dengan 4.485 kamar digunakan dan 12.070 tamu menginap. Tahun 2022, tren penurunan berlanjut, dengan jumlah kamar yang digunakan turun menjadi 4.434 dan jumlah tamu menginap menjadi 11.583.

Disiplin kerja merupakan perilaku individu yang mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dalam sebuah organisasi, yang meliputi aturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang tinggi dari pekerja akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, karyawan yang berkualitas akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan karyawan yang kurang disiplin akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2019:13) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan mencakup tahapan seperti analisis populasi atau sampel, pengumpulan data, analisis data melalui statistik, dan penetapan hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah ada

pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), terhadap variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT Artotel Casa Hang Tuah.

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:14) Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan di PT Artotel Casa Hang Tuah 54 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Artotel Casa Hang Tuah sebanyak 54 orang.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2018:232) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:232) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan modus, median, mean (rata-rata), standar deviasi, dan lain-lain. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai.

Uji Instrument Data

Uji kualitas data ini terdapat dua macam dalam implementasinya yaitu uji validitas dan reliabilitas. Validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian. Dalam validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan sebagai panduan dalam membuat kuesioner (bagi penelitian yang menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner) (Sujarweni, 2014:79). Menurut Ibnu Hadjar dalam Rezaqi (2022:79) kualitas instrumen penelitian ditentukan oleh dua kriteria utama yaitu validitas dan reliabilitas. Berikut adalah penjelasan dari uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018:509). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik alpha cronbach, alpha cronbach digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes

yang tidak mempunyai pilihan benar atau tidak maupun ya atau tidak melainkan digunakan untuk menghitung sikap atau perilaku (Siregar, 2018:175). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable, apabila koefisien reliabilitas $> 0,6$ (Siregar, 2018:175).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih 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 seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali, 2018:161167). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi

normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, untuk menguji normalitas residual yaitu dengan melakukan pengujian kolmogorov-smirnov. Jika nilai signifikan dari pengujian kolmogorovsmirnov lebih dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali, 2018:164).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur validitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ \text{Tolerance}$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{Tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 ". (Ghozali, 2016 dalam Ulynnuha, 2018:49). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. *Tolerance value* $< 0,10$ atau $VIF >$ terjadi multikolinieritas

2. *Tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas, yaitu keadaan ketika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik plot antara variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji Parsial t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali,

2019:97). Uji ini dilakukan untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris secara parsial pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan uji t dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikan dan nilai thitung yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS dan taraf kesalahan 5%. Pengambilan keputusan nilai signifikan adalah apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikan > 0,05 maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. T-tabel diperoleh dari rumus $df = n - k$ dengan signifikansi 0.025 atau 0.050 (uji 2 sisi)

2. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (F) dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1 dan X2. (Ghozali, 2018:98).

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan hipotesis sebagai berikut: $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai.

$H_1: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu (Ghozali, 2018:98):

- Quick look: bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%,

dengan kata lain peneliti menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

- Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Karakteristik ini disajikan dalam tabel berikut:

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	39	72,2%
2	Perempuan	15	27,8%
Total		54	100%

Sumber.: responden penelitian

Berdasarkan dari informasi pada tabel di atas yang diberikan, 54 dari total responden merupakan laki-laki, dengan presentase 72,2%, sementara 15 responden merupakan perempuan, dengan presentase 27,8%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

1. **Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30 Tahun	36	66,7%
2	31-40 Tahun	14	25,9%
3	41-50 Tahun	4	7,4%
Total		54	100%

Sumber : responden penelitian

Berdasarkan informasi dari data tabel di atas, terlihat dalam rentang usia 20-30 tahun terdapat 36 responden, dengan presentase 66,7%. Rentang usia 31-40 tahun memiliki 14 responden, dengan presentase 25,9%. Sedangkan rentang usia 41-50 tahun memiliki 4 responden, dengan presentase 7,4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

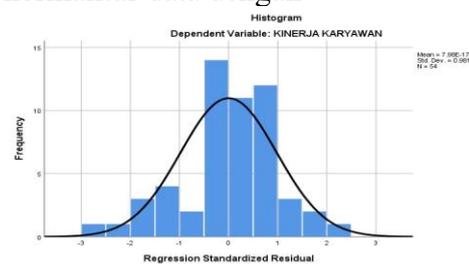
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memeriksa keabsahan dan kecocokan data terhadap prasyarat statistik yang mendasarinya, menilai keakuratan data serta signifikansi hubungan diantara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Hal ini bertujuan supaya hasil dari analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan efisien, serta menghindari potensi kelemahan yang disebabkan oleh keberadaan gejala asumsi klasik yang belum terpenuhi. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat ditentukan apakah data yang

digunakan layak untuk dilanjutkan sebagai data penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi, baik variabel terikat maupun variabel bebas, memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Jika model regresi itu baik, distribusi datanya diharapkan normal atau mendekati normal. Peneliti dapat melihat normalitas data dengan



Gambar 4.2

Gambar Histogram Uji Normalitas

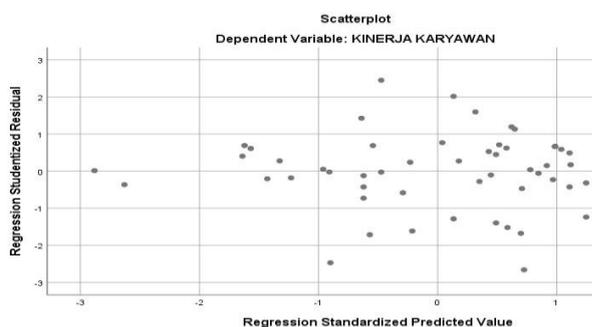
melihat visualisasi histogram dan kurva normal. Jika kurva histogramnya simetris, menyerupai lonceng yang hampir sempurna, dan memiliki kemiringan yang seimbang di kedua sisi, maka data dianggap memiliki distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksetaraan dalam varians residual antara pengamatan satu dalam model regresi dengan pengamatan lain. Kondisi yang disebut heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual berbeda antara kedua pengamatan. Model regresi yang dianggap baik adalah homoskedastis atau tidak mengalami heteroskedastisitas, di mana varians residual tetap konstan.

Nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID), yang

diuji dengan memperhatikan pola penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot, dapat dilihat untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas, di mana titik-titik tersebut harus tersebar secara acak di antara sumbu positif dan negatif tanpa membentuk pola yang jelas seperti melebar, menyempit, berombak, dan sejenisnya. Seperti yang ada digambar di bawah ini:



Gambar 4.4
Gambar Scatterplot

Grafik pada Gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola yang teratur. Ini menunjukkan bahwa varians residu tetap konstan antara pengamatan yang satu dengan yang lain, yang dikenal sebagai homoskedastisitas. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa model regresi memenuhi kriteria homoskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi (hubungan langsung) antara variabel bebas. Multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan nilai

Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10. Jika nilai toleransi lebih besar

dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka multikolinieritas dianggap tidak ada.

Tabel 4.14
Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.534	1.873
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.534	1.873

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data olahan SPSS 26 2025

Dari tabel tersebut, nilai toleransi tidak ada yang kurang dari 0,10, dan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independent. Selain itu, hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai VIF yang kurang dari 10. Maka dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas antara variabel bebas.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t atau uji regresi secara parsial dipergunakan untuk menentukan apakah pengaruh dari variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,05.

t-tabel diperoleh dari rumus $df = n-k$ atau $54-2=$

52. Diketahui t-tabel 2.00665 Dasar pengambilan keputusan dari uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung lebih besar atau sama dengan nilai t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- b. Jika nilai t hitung kurang dari atau sama dengan nilai t tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Tabel 4.21
Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.630	4.569		.794	.431
DISIPLIN KERJA	.887	.102	.771	8.729	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. Uji F

Uji F pada hakikatnya digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dibuat dengan membandingkan tingkat signifikansi, yang umumnya ditetapkan

pada 0,005 (5%). Jika nilai probabilitas F lebih besar dari 0,005 (5%), maka regresi tidak dapat di pergunakan untuk memprediksi variabel *dependent*, atau dengan kata lain, variabel *independent* secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.24
Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1131.844	2	565.922	50.547	.000 ^b
Residual	570.989	51	11.196		
Total	1702.833	53			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA

Sumber : output SPSS 26 2025

Dari Output SPSS pada tabel diatas dapat diketahui F hitung sebesar 50,547 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 54-2-1 = 51$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.18. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa F hitung $> F$ tabel ($50,547 > 3.18$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka hipotesis satu dan hipotesis dua atau (H_{a1} dan H_{a2}) diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, dua variabel tersebut bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

Mayoritas responden memberikan tanggapan Baik terhadap pernyataan mengenai variabel Pengaruh Disiplin Kerja dengan skor rata-rata sebesar 4,46. Besar tersebut berada dalam kategori direntang skala 4,20-5,00, yang mengindikasikan parameter "sangat baik", dengan rincian, terdapat 56% dari responden yang memberikan tanggapan pada kuisisioner Sangat Setuju (SS), 33% responden yang memberikan tanggapan Setuju (S), 10% responden yang memberikan tanggapan Kurang Setuju (KS), 1% responden yang memberikan tanggapan Tidak Setuju (TS), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik, dengan skor rata-rata sebesar 4,20. Besar tersebut masuk dalam kategori direntang skala 4,20-5,00, yang mengindikasikan parameter "sangat baik". Dengan rincian, terdapat 44% dari responden yang memberikan tanggapan pada kuisisioner Sangat Setuju (SS), 35% responden yang memberikan tanggapan Setuju (S), sementara 17% responden yang memberikan Kurang Setuju (KS), 2% responden yang memberikan tanggapan Tidak Setuju (TS), dan 2% responden yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS).

3. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Mayoritas responden memberikan tanggapan Baik terhadap pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan, dengan skor rata-rata sebesar 4,32. Besar tersebut masuk dalam kategori direntang skala 4,20-5,00, yang mengindikasikan parameter "sangat baik", dengan rincian, terdapat 46% dari responden yang memberi tanggapan pada kuisisioner Sangat Setuju (SS), 41% responden yang memberikan tanggapan Setuju (S), sedangkan 12% responden yang memberikan tanggapan Kurang Setuju (KS), 1% responden yang memberikan tanggapan Tidak Setuju (TS), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dari penelitian kuantitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 3,630 + 0,887 X_1$ menunjukkan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi (R) sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung dari variabel Disiplin Kerja adalah 8,729, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,00665 dengan tingkat signifikansi 0,0, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis satu (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurman

Ibrahim pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA KCP Citra Towers Kemayoran, dimana hasilnya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dari penelitian kuantitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 16,452 + 0,638 X_2$ menunjukkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi (R) sebesar 0,720 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja Fisik

(X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung dari variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 7,482, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00665 dengan tingkat signifikansi 0.0, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dua (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ida Yusnita pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Di Kantor Camat kabupaten Kerinci, dimana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dari penelitian kuantitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 2,849 + 0,602 X_1 + 0,322 X_2$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,815 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja

(X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinasi (KD) adalah 66,5%, yang berarti variabel *independent* dari variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik

(X_2) menjelaskan 66,5% dari variasi dalam variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y), sementara 33,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 50,547 dengan nilai signifikansi 0, sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) adalah 2 dan df_2 ($n - k - 1$) adalah 51. Dengan F hitung $> F$ tabel ($50,547 > 3.18$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka hipotesis satu dan hipotesis dua (H_{a1} dan H_{a2}) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan

Daerah Kabupaten Tabanan dimana penelitian tersebut menunjukkan Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki dampak yang

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya dan dari hasil analisis yang dilakukan pada PT Artotel Casa Hangtuah dengan sampel sebanyak 54 responden dan 54 populasi, serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial terdapat pengaruh pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Artotel Casa Hangtuah. Yang mana disiplin kerja para karyawan di Perusahaan, adanya ketepatan waktu absensi, menaati peraturan. Semua hal tersebut jika tidak dilaksanakan dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, namun jika dapat dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $8,729 > t$ tabel 2.00665 dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari $0,05$ maka dapat diartikan hipotesis satu (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak, yang menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Artotel Casa Hangtuah. Yang mana Lingkungan Kerja Fisik yang dirasakan oleh karyawan, baik dalam perlengkapan kerja, pencahayaan maupun tata letak peralatan. Semua hal

125

- c. tersebut apabila tidak diatur sedemikian rupa dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, namun sebaliknya jika di dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian bahwa nilai t hitung $7,482 > t$ tabel 2.00665 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari $0,05$ maka dapat diartikan hipotesis dua (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak. Yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

- d. Secara parsial terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Artotel Casa Hangtuah. Yang mana jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dikelola dengan baik maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian bahwa nilai F hitung $50,547 > F$ tabel 3.18 dengan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), yang artinya ada alasan kuat hipotesis tiga (H_{a3}) diterima Hipotesis nol (H_{01}) ditolak, kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik bersama-sama memiliki dan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asman, Muhammad, and Novi Darmalia. "Pengaruh penerapan absensi sidik jari (fingerprint) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten Bungo." *Jurnal Manajemen Sains* 1.1 (2021).
- [2] Azizah, Shohibatul, and Nurul Ilham. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten

- Bekasi." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2.8 (2024): 649-662.
- [3] Catio, Mukhlis, Sachro Yusuf, and Hafis Aldy. "Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu Permata Madani." (2013): 140-150.
- [4] Dawantara, I. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Bali Ventura Bali*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024.
- [5] Dea, Gita, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga." *International Journal of Social Science and Business* 4.1 (2020): 144-154.
- [6] Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia." *Ikraith-Ekonomika* 5.1 (2022): 20-30.
- [7] Hadriyanti, Hadriyanti, Burhanuddin Burhanuddin, and Agung Widhi Kurniawan. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriaawa Kabupaten Soppeng." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 3.4 (2024): 278-288.
- [8] Haryono, Haryono. "Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Insan Mandiri." *Jurnal Economina* 2.2 (2023): 602-611.
- [9] Hasibuan, Andika Pramana Hardai, Rahmanta Ginting, and Ihsan Effendi. "Faktor-Faktor yang
- [10] Ibrahim, Nurman, and Eddy Sanusi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9.2 (2021).
- [11] Kristiadi, Kristiadi, Asmu'I. Asmu'i, and M. Hasanur Arifin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 8.2 (2019): 24-37.
- [12] Kustanto, Devit Ardi, and Titik Desi Harsoyo. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta." *Relevance: Journal of Management and Business* 2.1 (2019).
- [13] Kusuma, Meilin IB. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Rajawali Citramass Kab. Mojokerto*. Diss. Universitas Islam Majapahit Mojokerto, 2020.
- [14] Maksun, Ali, and Happy Fitria. "Tranformasi dan Digitalisasi Pendidikan Dimasa Pandemi." *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*. 2021.
- [15] Mardani, Ichsan, and Rio Wirawan. "Pengaruh Bentuk Model Virtual Reality Terhadap Lama Durasi Penggunaan dan Aktivitas Pengguna." *Informatik: Jurnal Ilmu Komputer* 14.1 (2018): 2531.
- [16] Mardiana, Indah, Suswati Nasution, and Rinto Noviantoro. "The effect of training and work motivation on the performance of employees at pt. Proasia broker insurance and consultants of bengkulu branch." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan* 4.1 (2023): 155-166.
- [17] Maulidiyah, Nailin Nikmatul, and Rizqy Ridho Ilahi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
- [18] Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance." *Jurnal arastirma* 1.2 (2021): 336.
- [19] Nuraldy, Hafis Laksmna, Guruh Dwi Pratama, and MuhammadZaenal Muttaqin Abdi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1.2 (2021): 213.
- [20] Pono, Nur Fajar, Syamsul Hadi, and Kusuma Chandra Kirana. "AnalisisPengaruhDisiplinKerja Dan Motivasi Serta LingkunganKerjaFisikTerhadap Kinerja KaryawanMelaluiOcb Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 5.1 (2022): 10.
- [21] Rastana, I. Made Sandi, I. Gede Aryana Mahayasa, and Ni Wayan Wina Premayani. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1.3 (2021): 834-843.

- [22] Salam, Rahmat. "Perubahan dan inovasi pelayanan publik di era new normal pandemi covid19." *Journal of Public Administration and Government* 3.1 (2021): 28-36.
- [23] Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, and Rahman Hasibuan. "Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam." *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8.2 (2021): 118-128.
- [24] Sitorus, Mei Sryendang, et al. "Tinjauan Pelaksanaan Audit Koding Berkas Pengklaiman Pasien Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Tahun 2021." *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)* 8.2 (2023): 205214.
- [25] Sucipto, Sucipto. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Kulit Carma Magetan*. Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2021.
- [26] Sulistyani, Tutik, Ghufron Abdullah, and Ngurah Ayu Nyoman Murniati. "Manajemen Mutu Akademik Sdit Quran Insan Mulia Kradenan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 8.3 (2019).
- [27] Yusnita, Ida, Faisal Amri, and Ayu Esteka Sari. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada pegawai di kantor camat kabupaten kerinci." *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 1.3 (2021): 427-442.
- [28] Audah, Kholis Abdurachim, et al. "Indonesian mangrove *Sonneratia caseolaris* leaves ethanol extract is a potential super antioxidant and anti methicillin-resistant *Staphylococcus aureus* drug." *Molecules* 27.23 (2022): 8369.
- [29] Firmansyah, M. Anang, and Budi W. Mahardhika. *Pengantar manajemen*. Deepublish, 2018.