

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Indoraya Lestari Jakarta

Utsman Banu Ravasia^{1*}, Agustina Mogi²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

*Correspondence Author Email: Utsmanravasia27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Indoraya Lestari Jakarta Utara baik secara parsial maupun simultan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Global Indoraya Lestari, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Global Indoraya Lestari yang berjumlah 60 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap regresi $Y = 33,764 + 0,200X_1$, nilai korelasi sebesar 0,361 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($2,947 > 2,002$). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,646 + 0,372X_2$, nilai korelasi sebesar 0,597 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($5,669 > 2,002$). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,244 - 0,136X_1 + 0,490X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel ($17,539 > 2,766$).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Global Indoraya Lestari North Jakarta, either partially or simultaneously. The population of this research is employees of PT. Global Indoraya Lestari, while the sample for this research is employees of PT. Global Indoraya Lestari, numbering 60 people. The research method used in this research is quantitative research. The data analysis used in this research is the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F test. The results of this research show that Work Discipline has a significant effect on Employee Performance in the Y regression = $33.764 + 0.200X_1$, the correlation value is 0.361, meaning that the two variables have a low level of relationship. Hypothesis testing obtained a calculated t value > from the t table ($2.947 > 2.002$). The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 26.646 + 0.372X_2$, a correlation value of 0.597, meaning the two variables have a strong level of relationship. Hypothesis testing obtained a calculated t value > from the t table ($5.669 > 2.002$). Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 27.244 - 0.136X_1 + 0.490X_2$. The coefficient of determination value is 38.1% while the remaining 61.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table ($17.539 > 2.766$).

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Article History:

Submitted: 21 Januari 2024

Revised: 25 Januari 2024

Accepted: 25 Januari 2024

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Jika manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Menurut Hartono & Kusuma (2020) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua itu aturan institusi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan dalam Syafrina (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sjafri Mangkuprawira dalam Syafrina (2017) Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Lingkungan kerja berarti kondisi, situasi atau keadaan yang ada disekitar karyawan baik itu kondisi fisik seperti bangunan, sarana dan prasarana juga kondisi

non fisik seperti psikologis lingkungan, iklim rekan kerja dan sebagainya. Dari penjelasan tersebut lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan karena berkaitan dengan kenyamanan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam Hustia (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang Sunyoto dalam Cahyo Utami (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola karyawannya sehingga mendapatkan hasil yang positif bagi perkembangan perusahaan ataupun organisasi. Di sisi yang lain, pembentukan sumber daya yang tepat akan dapat membuat perusahaan atau organisasi berkembang dengan baik dan pesat. Oleh karena itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia haruslah memperhatikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yang akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Setiap organisasi berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja kerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan kinerja akan meningkat. Menurut Dessler dalam Sugiharjo & Aldata (2018) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Indoraya Lestari Jakarta Utara baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (*numerik*) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi hubungan antar variabel.

Menurut Sugiyono dalam Susilana (2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Indoraya Lestari. Jakarta Utara yang berjumlah 60 orang. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karna jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang dan keseluruhan karyawan dijadikan sampel di PT. Global Indoraya Lestari Jakarta Utara, yaitu sejumlah 60 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah. Untuk memperoleh data disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) Skala likert merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif.

Validitas Data

Menurut Ghazali (2014) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. A) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05) maka instrumen pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total pertanyaan (dianggap tidak valid). B) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05) maka instrumen pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dianggap valid).

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

a : Bilangan konstanta

Y : Nilai variabel dependen

b_1 : Koefisien regresi variabel disiplin kerja

X_1 : Disiplin kerja

b_2 : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X_2 : Lingkungan kerja

ϵ : Variabel eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hit	r tabel	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1		0,2542	Valid
		X1.2		0,2542	Valid
		X1.3		0,2542	Valid
		X1.4		0,2542	Valid
		X1.5		0,2542	Valid
		X1.6		0,2542	Valid
		X1.7		0,2542	Valid
		X1.8		0,2542	Valid
		X1.9		0,2542	Valid
		X1.10		0,2542	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1		0,2542	Valid
		X2.2		0,2542	Valid
		X2.3		0,2542	Valid
		X2.4		0,2542	Valid
		X2.5		0,2542	Valid
		X2.6		0,2542	Valid
		X2.7		0,2542	Valid
		X2.8		0,2542	Valid
		X2.9		0,2542	Valid
		X2.10		0,2542	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1		0,2542	Valid
		Y2		0,2542	Valid
		Y3		0,2542	Valid
		Y4		0,2542	Valid
		Y5		0,2542	Valid
		Y6		0,2542	Valid
		Y7		0,2542	Valid
		Y8		0,2542	Valid
		Y9		0,2542	Valid
		Y10		0,2542	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item tiap variabel diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,2542). Dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standard Cronbatch Alpha	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0,860	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,860	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,649	0,60	Reliabel

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel yang nilai *Cronbatch Alpha* nya lebih dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	27.244	2.670		10.204	.000
Disiplin Kerja	-.136	.091	-.245	-1.499	.139
Lingkungan Kerja	.490	.102	.786	4.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari pengujian diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 27,244 - 0,136X_1 + 0,490X_2$. Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 27,244 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 27,244 Point.
- Jika disiplin kerja (X_1) -0,136 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,136 Point.
- Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,490 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,490 Point.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap dependen Nilai koefisien determinasi dari model penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.359	2.92574

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,381 atau 38,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,1%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 38,1\%) = 61,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan rumusan permasalahan dan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Global Indoraya Lestari maka dapat disimpulkan sebagai berikut, 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 33,764 + 0,200X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,361 artinya memiliki hubungan rendah. Koefisien determinasi sebesar 0,130 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 13% sedangkan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t hitung $> t$ tabel ($2,947 > 2,002$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,022 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 di terima. 2) Lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 26.646 + 0,372X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,597 artinya memiliki hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,372 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t hitung $> t$ tabel ($5,699 > 2,022$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a 2 di terima. 3) Hasil penilitian disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukan oleh persamaan nilai regresi berganda $Y = Y = 27,244 - 0,136X_1 + 0,490X_2$, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,617 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,381 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 38.1%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($17,539 > 2,766$) dan diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 3 ditolak dan H_a 3 di terima..

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Cahyo Utami, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 126.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3 (2), 176–185. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892
- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indrawan, B., & Kaniawati Dewi, R. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.239>
- Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi - Desi Kristanti, SE., MM, Ria Lestari Pangastuti, SE., MM - Google Buku. (n.d.). Diambil 13 November 2022, dari https://books.google.co.id/books?id=EbSoDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method) - Iwan Hermawan, S.Ag.,M.Pd.I - Google Buku. (n.d.). Diambil 26 Oktober 2023, dari https://books.google.co.id/books?id=Vja4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 55–70.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Robbins, S. P. (2019). (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/308/261>
- Sri Hartati, S. S. B. (2020). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan perbankan. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Suwono AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Suwono AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 55–72.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *n dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Susilana, R. (2015). Modul Populasi dan Sampel. *Modul Praktikum*, 3–4. http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>