

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS NOBEL INDONESIA

Andi Nabila Tenri Lala^{*1}, M. Ikhwan Maulana Haeruddin², Abdi Akbar³, Romansyah Sahabuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

e-mail: ^{*1}andinabilala@gmail.com, ²ikhwan.maulana@unm.ac.id, ³abdi.akbar@unm.ac.id,
⁴krtenreng@gmail.com, ⁵uhud.darmawan@unm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, dan (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerjasecara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan khususnya tenaga kependidikan sebanyak 55 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi yakni 55 orang dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product Service Solution (SPSS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, dan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja*

Abstrack

This study aims to (1) Know and analyse the effect of work discipline on employee performance at the Nobel Institute of Technology and Business Indonesia, (2) Know and analyse the effect of work environment on employee performance at the Nobel Institute of Technology and Business Indonesia, and (3) Know and analyse the effect of work discipline and work environment together on employee performance at the Nobel Institute of Technology and Business Indonesia. The population in this study were all employees, especially education personnel as many as 55 people. Sampling in this study was all members of the population, namely 55 people with quantitative research. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results showed that: 1) There is a positive and significant influence on work discipline on employee performance at the Nobel Institute of Technology and Business Indonesia, 2) There is a positive and significant influence on the work environment on employee performance at the Institute of Technology and Business Indonesia, and 3) There is a positive and significant effect of work discipline and work environment together on employee performance at the Nobel Institute of Technology and Business Indonesia.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, and Work Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam suatu organisasi. Hal itu disebabkan karena sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tidak akan mampu bekerja secara optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya

saing tinggi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi sumber daya lain untuk ikut bekerja, sehingga diharapkan suatu organisasi dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun dalam suatu organisasi dihadapkan pada banyak rintangan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tersebut akan menjalankan perannya guna memperoleh sumber daya yang mampu bekerja secara maksimal dan memiliki potensi untuk membuat organisasi mencapai kesuksesan. Dalam hal ini, manajer sumber daya manusia yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi akan mengarahkan karyawan untuk menjadi karyawan yang berprestasi.

Prestasi kerja dalam organisasi merupakan hal yang perlu untuk diperhatikan dari seorang karyawan karena hal tersebut berhubungan dengan kinerja dan reputasi organisasi tempat karyawan bekerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan berkualitas agar mampu meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi harus memperhatikan masalah yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa kurang nyaman sehingga menyebabkan terjadi penurunan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan adalah hasil yang diberikan oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh selama melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Arif et al., 2020, p. 108). Apabila karyawan berprestasi, maka kualitas kerja karyawan tersebut cenderung akan menghasilkan pekerjaan yang mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi bahkan melebihi dari target yang ditetapkan. Sementara dari segi kuantitas, karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil yang signifikan dengan menyelesaikan tugas secara efisien dan menghasilkan lebih banyak dalam batas waktu yang sudah diberikan. Prestasi karyawan akan memberikan gambaran mengenai bagaimana kemampuan, komitmen, keterampilan dan dedikasi yang karyawan berikan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang ditetapkan. Pentingnya prestasi kerja karyawan dalam menunjang keberlangsungan organisasi menjadi alasan suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. (N. K. I. Agustini & Dewi, 2019, p. 7193) mengatakan disiplin kerja adalah suatu keinginan dan usaha dari seseorang untuk menghormati kebijakan dalam berperilaku sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Disiplin kerja yang ada dalam suatu organisasi mencerminkan bahwa adanya keinginan dari karyawan untuk ikut mematuhi kebijakan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan cenderung lebih memperhatikan dan mematuhi tenggat waktu yang diberikan, kualitas kerja dan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Sehingga hal tersebut akan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mampu untuk mengatur waktu agar bekerja secara efisien dengan menghindari menunda pekerjaan sehingga cenderung menjadi karyawan dengan produktivitas tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak. Selain itu, karyawan dengan disiplin kerja diharapkan dapat memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sehingga membuat organisasi terhindar dari hal-hal yang merugikan karena ketidaksiplinan. Disiplin kerja juga mempengaruhi kualitas kerja karena disiplin kerja yang tinggi pada karyawan biasanya menjadi pertanda bahwa seorang karyawan sangat memperhatikan dan memiliki standar, konsistensi, serta

produktivitas yang tinggi sehingga membuat hasil kerja yang lebih baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2021, p. 46) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, pendapat lain juga mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan (Julianto, 2019, p. 57).

Selain disiplin kerja, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang mampu menunjang pekerjaannya agar merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Organizational citizenship behavior is determined more by leadership and the characteristics of the work environment than by the personality of the employee (Haeruddin, 2017; Haeruddin et al., 2023, p. 6). Penelitian dari Lestari et al., (2020, p. 40) bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat seseorang bekerja berupa fisik dan nonfisik yang mampu membuat karyawan merasa aman, tentram, betah dan merasa senang dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja karena membuat karyawan cenderung menjadi bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. (Lestari et al., 2020, p. 53) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara positif signifikan pada tingkat prestasi kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif akan menimbulkan rasa adanya kesempatan dan perhatian dari organisasi bagi karyawan sehingga terinspirasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Namun, (Patras et al., 2017, p. 1985) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang menyelenggarakan pendidikan dan berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Nobel Makassar. Untuk mampu menyelenggarakan pendidikan sesuai yang diharapkan, maka organisasi harus menjalankan perannya secara optimal selaku perguruan tinggi. Organisasi harus mampu mendukung dan menyediakan lingkungan kerja serta menjalankan disiplin kerja bagi karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Namun, pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia masih didapati beberapa hal yang menjadi kendala dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1. Disiplin kerja Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

2022	Rata-rata ketidakhadiran/bulan								Rata-rata keterlambatan/bulan	
	Cuti	%	Izin	%	Sakit	%	Jumlah	%	Ter-lambat	%
Januari	12	21,8	15	27,2	3	5,4	30	54,5	23	41,8
Februari	1	1,8	9	16,3	2	3,6	12	21,8	28	50,9
Maret	0	0	15	27,2	11	20	26	47,2	30	54,5
April	0	0	11	20	5	9	16	29	26	47,2
Mei	2	3,6	8	14,5	3	5,4	13	23,6	42	76,3
Juni	0	0	21	38,1	0	0	21	38,1	16	29
Juli	0	0	11	20	0	0	11	20	23	41,8
Agustus	0	0	18	32,7	0	0	18	32,7	43	78,1
September	0	0	18	32,7	0	0	18	32,7	42	76,3
Oktober	0	0	11	20	0	0	11	20	47	85,4
November	0	0	13	23,6	2	3,6	15	27,2	46	83,6
Desember	0	0	10	18,1	0	0	10	18,1	45	81,8

Sumber : Bagian SDM ITB Nobel Indonesia, 2023

Salah satu permasalahan yang diduga mempengaruhi karyawan prestasi kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia yaitu tingkat disiplin kerja yang masih kurang baik ditandai dengan tingginya persentase keterlambatan yang ditunjukkan pada tabel 1.1 data disiplin kerja karyawan selama tahun 2022. Jumlah rata-rata pegawai yang tidak masuk tertinggi yaitu bulan Januari sebesar 54,5% dan persentase rata-rata pegawai dengan keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 85,4%.

Tabel 1. Lingkungan kerja Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

No.	Lingkungan kerja	Keterangan
1.	Hubungan antar karyawan	Kurang terjalin hubungan baik seperti terbentuknya kelompok-kelompok.
2.	Fasilitas	Seluruh fasilitas disediakan oleh kantor.
3.	Suhu ruangan	Suhu nyaman karena kantor melakukan pengadaan AC yang merata dan seimbang pada setiap ruangan.
4.	Pencahayaan	Untuk pencahayaan dirasa sudah cukup baik karena tidak menyilaukan mata.
5.	Kebisingan	Kantor terletak di tengah kota sehingga terdengar suara kendaraan dari luar.

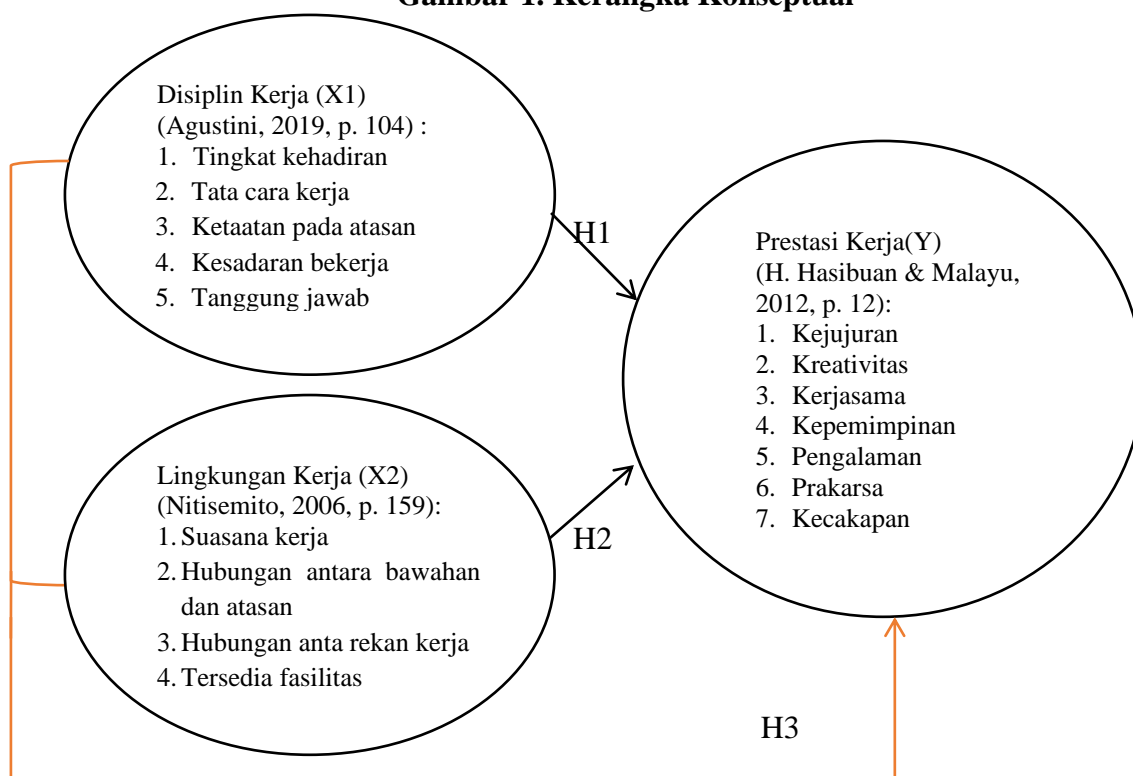
Sumber: Wawancara pada karyawan ITB Nobel Indonesia, 2023.

Selain disiplin kerja, permasalahan seringkali terjadi pada lingkungan kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia berdasarkan tabel 1.2 yaitu adanya hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan terdengar kebisingan di dalam kantor yang disebabkan suara kendaraan yang terdengar dari luar. Ketidakharmonisan tersebut sering terjadi karena adanya perbedaan pendapat maupun ketidaksepahaman karyawan dalam melaksanakan tugas. Permasalahan tersebutlah yang biasa menjadikan karyawan merasa tidak nyaman dan betah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mulai membentuk kelompok-kelompok kecil yang dirasa memiliki pandangan yang serupa.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar 2 berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Prestasi Kerja

H1 = Pengaruh X1 terhadap Y

H2 = Pengaruh X2 terhadap Y

H3 = Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan sejumlah elemen yang memiliki karakteristik umum dari bidang yang ingin diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017, p. 80) populasi merupakan keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang mempunyai karakteristik dan ciri tertentu dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, populasi pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia sebanyak 55 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil menjadi sumber data yang dianggap mampu mewakili populasi dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* berupa sampel jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi. Metode sensus digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2017, p. 85). Maka, sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yakni sebanyak 55 orang karyawan.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Keterangan
X1.1	0.807	0.266	0.000	Valid
X1.2	0.746	0.266	0.000	Valid
X1.3	0.821	0.266	0.000	Valid
X1.4	0.760	0.266	0.000	Valid
X1.5	0.777	0.266	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, telah dilakukan uji validitas pada SPSS versi 26 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid. Artinya, setiap item pada variabel disiplin kerja telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Keterangan
X2.1	0.827	0.266	0.000	Valid
X2.2	0.842	0.266	0.000	Valid
X2.3	0.850	0.266	0.000	Valid
X2.4	0.801	0.266	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Dengan melihat tabel 2 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Hal tersebut berarti bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja mampu mengukur dengan benar apa yang diinginkan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel prestasi kerja (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Keterangan
Y.1	0.788	0.266	0.000	Valid
Y.2	0.583	0.266	0.000	Valid
Y.3	0.762	0.266	0.000	Valid
Y.4	0.875	0.266	0.000	Valid
Y.5	0.888	0.266	0.000	Valid
Y.6	0.900	0.266	0.000	Valid
Y.7	0.790	0.266	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Hasil uji validitas variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada memiliki nilai rhitung > rtabel, sehingga seluruh item dapat dikatakan valid atau dianggap sudah efektif dan relevan untuk mengukur variabel prestasi kerja.

Hasil uji reliabilitas

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah item	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Disiplin kerja	5	0.839	Reliabel
2.	Lingkungan kerja	4	0.841	Reliabel
3.	Prestasi kerja	7	0.906	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka didapatkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.839 > 0.60$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.841 > 0.60$, dan variabel prestasi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.906 > 0.60$. Masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.60 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja dianggap mampu menghasilkan sebuah data dengan konsistensi yang tinggi dari waktu ke waktu serta dalam berbagai situasi atau dengan kata lain apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap item maka akan mendapatkan hasil yang serupa.

Hasil uji asumsi klasik

Hasil uji normalitas

Tabel 7. Hasil uji normalitas

No.	Asymp. Sig.	Keterangan
1.	0.200	Normal

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Hasil dari uji normalitas berdasarkan pada *Kolmogorof-Smirnov (K-S)* penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200. Oleh karena itu, data dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi ($0.200 > \alpha 5\% (0,05)$). Dengan kata lain, sebaran data residu dari hubungan regresi antara variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja adalah normal.

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

No.	Variabel	Nilai sig.	Keterangan
1.	Disiplin kerja	0.139	Bebas gejala heteroskedastisitas
2.	Lingkungan kerja	0.846	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 6 maka hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel independen yaitu disiplin kerja dengan nilai signifikansi $0.139 > 0.05$ dan lingkungan kerja dengan nilai signifikansi $0.846 > 0.05$, sehingga diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 9. Hasil uji autokorelasi

Durbin-Watson	Keterangan
1.897	Tidak ada gejala autokorelasi

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi didapatkan nilai *durbin-watson* sebesar 1.897. Sedangkan nilai *du* (batas atas) dengan taraf signifikansi 5% dan $k=2$ (jumlah variabel independent) diperoleh nilai *du* sebesar 1.6406. Sehingga nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian autokorelasi yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018, p. 112) yakni: $du < d < 4-du$, di dalam penelitian ini $1.6406 < 1.897 < 2.3594$ ($4-1.6406$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai uji *durbin-watson* berada antara *du* batas atas (1.6406) dengan $4-du$ (2.3594) dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

Hasil uji linearitas

Tabel 10. Hasil uji linearitas

F tabel	F hitung	Keterangan
3.17	76.346	Berhubungan linear

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yakni $76.346 > 3.17$, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang linear terhadap prestasi kerja karyawan apabila mengambil rujukan dari (Ghozali, 2018, p. 98).

Hasil uji multikolinearitas

Tabel 11. Hasil uji multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Disiplin kerja	0.420	2.382	Bebas multikolinearitas
2.	Lingkungan kerja	0.420	2.382	Bebas multikolinearitas

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan pada tabel 9 terlihat variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai *tolerance* ($0.420 > 0.10$) dan *VIF* ($2.383 < 10.00$). Maka berdasarkan pendapat dari (Sujarweni, 2016, p. 231) nilai tersebut memenuhi syarat untuk menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil uji analisis regresi linear berganda

Tabel 12. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Variabel	<i>Unstandarized coefficients</i>	Signifikansi
Konstanta	5.468	0.001
Disiplin kerja	0.692	0.000
Lingkungan kerja	0.557	0.002

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Maka, berdasarkan dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda dirumuskan:

$$Y = 5.468 + 0.692X_1 + 0.557X_2 + e$$

Persamaan analisis regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 4.17, dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 5.468, konstanta koefisien bermilai positif yang berarti bahwa apabila semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan maka variabel dependen yaitu prestasi kerja akan bernilai 5.468. Atau dapat diartikan apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh maka prestasi kerja akan bernilai sebesar 5.468 di mana tanda positif menunjukkan terjadi kenaikan prestasi kerja.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0.692 atau dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja. Apabila nilai disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan disiplin kerja sebesar 1% maka prestasi kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0.692% dengan asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja) tetap.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0.557 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap variabel prestasi kerja. Atau dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja sebesar 1% maka prestasi perja akan mengalami perubahan sebesar 0.557%, dengan asumsi bahwa variabel lain (disiplin kerja) tetap.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.692 dan lingkungan kerja sebesar 0.557 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis

- Hasil uji t (parsial)

Tabel 13. Hasil uji t (Parsial)

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Disiplin kerja	5.159	2.006	0.000	Berpengaruh
2.	Lingkungan kerja	3.345	2.006	0.002	Berpengaruh

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Maka, berdasarkan tabel 11 di atas dapat diperoleh hasil uji t dari masing-masing variabel independen yang dijelaskan sebagai berikut:

- Pada variabel disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar $5.159 > 2.006$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja atau H1 diterima.
- Pada variabel lingkungan kerja didapatkan hasil uji t hitung yaitu $3.345 > 2.006$ dan

nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja atau H_2 diterima.

b. Hasil uji F (Simultan)

Tabel 14. Hasil uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
76.346	3.17	0.000	Berpengaruh secara simultan

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji F, pada penelitian ini nilai signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung (76.3) $>$ F tabel (3.17). Maka, dengan mengambil pendapat dari (Ghozali, 2018, p. 98) dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima atau secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja.

c. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 15. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

R square
0.746

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.746 atau sebesar 74.6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja sebesar 74.6% dan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini (disiplin kerja dan lingkungan kerja).

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Hal itu dibuktikan dengan perolehan nilai *t* hitung $>$ *t* tabel, yaitu nilai *t* hitung variabel disiplin kerja adalah 5.159 dan nilai *t* tabel sebesar 2.006 serta nilai signifikansi 0.000. Artinya, semakin baik tingkat disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik pula tingkat prestasinya. Pengaruh yang terjadi pada tingkat disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor.

Dapat dilihat data mengenai tanggapan responden yang rata-rata memiliki masa kerja selama 1-5 tahun atau sebesar 72.2% dari keseluruhan responden. Hal tersebut tentu menjadi pengaruh pada disiplin kerja karyawan karena pada masa kerja yang bisa dikategorikan menjadi karyawan yang relatif baru di organisasi membuat karyawan cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi pada awal kerja dan memberikan penilaian positif terhadap variabel disiplin kerja. Selain itu karyawan mungkin telah beradaptasi dengan norma dan nilai-nilai yang mendukung disiplin kerja dalam organisasi serta memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan hal yang terbaik dalam pekerjaannya,

misalnya motivasi yang mengarahkan kepada perilaku untuk menjadi lebih disiplin dalam pekerjaan mereka. Sehingga dari responden dengan masa kerja 1-5 tahun, dapat mempengaruhi disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Mayori et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong peningkatan hasil kerja organisasi. Pada umumnya, disiplin kerja pada karyawan memiliki penggambaran bagaimana seorang karyawan memiliki konsistensi, profesionalisme dan tanggung jawab. Dengan adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan akan tercermin dari konsistensi atau kemampuan karyawan dalam menjaga tingkat kinerja untuk terus stabil. Selain itu sikap profesionalisme dan tanggung karyawan dibangun dari disiplin kerja karena seorang karyawan telah mampu menjaga standar kerja menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Pamungkas, B., et al., (2023) tentang Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh dan dampak positif terhadap kinerja seorang pegawai.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Arif et al., 2020, p. 116) menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian lain dari (Julianto, 2019, p. 57) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian Irwan, I., & Latief, F. (2023) dengan Judul Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi juga menemukan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai PT Semen Bosowa Maros.

Suatu organisasi perlu memiliki nilai-nilai kedisiplinan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat tercermin dari tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja menjadi salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, disiplin kerja pada suatu organisasi menjadi hal yang sangat berguna untuk dapat membantu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Apabila dalam mengerjakan tugasnya karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerjanya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Hal itu dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3.345 dan nilai t tabel sebesar 2.006 serta nilai signifikansi 0.002 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat prestasi kerjanya untuk terus meningkat.

Data responden pada tabel 4.4 yang didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang atau 43.4%. Tingkat pendidikan merupakan salah satu hal yang dianggap mampu memengaruhi lingkungan kerja. Dengan tingkat pendidikan S1, memungkinkan responden memiliki keterampilan, kompetensi, kreativitas, dan kemampuan untuk berpikir kritis yang secara tidak langsung memiliki peran untuk

menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Selain itu, dengan pendidikan tersebut suatu karyawan telah memiliki kemampuan untuk menjalin komunikasi dan hubungan interpersonal yang lebih baik sehingga dapat membantu untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari et al., (2020, p. 53) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan membuat karyawan menjadi lebih produktif karena dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan karyawan dan pengurangan stres terhadap karyawan. Penelitian lain dari Sari, (2021, p. 46) prestasi kerja secara positif dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang berhasil untuk dipenuhi dan memberikan kepuasan pada karyawan juga akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan akan menjadi lebih tinggi ketika karyawan merasa bahagia dan puas terhadap lingkungan kerja mereka.

Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Prestasi kerja yang ada dalam organisasi didapatkan dengan memperhatikan rasa nyaman dan tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya sehingga tercipta karyawan yang produktif dan berprestasi.

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada penelitian yaitu $76.346 > 3.17$ dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut berarti bahwa apabila karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia ingin memiliki prestasi kerja yang optimal, maka karyawan harus memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Dengan terjalannya hubungan yang seimbang antara disiplin kerja dan lingkungan kerja organisasi maka hal tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ma'Arif & Nugroho (2022, p. 13) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara simultan, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja saling melengkapi yakni apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka kemungkinan seorang karyawan akan mampu untuk mengatasi tantangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan apabila suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut dapat membantu karyawan untuk mampu mempertahankan tingkat disiplin kerja yang baik pula.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu kesadaran untuk menaati aturan dan norma dalam perusahaan. Disiplin kerja yang baik harus diterapkan pada karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia karena merupakan salah satu perguruan tinggi swasta. Tingkat disiplin kerja dalam bagi karyawan akan berpengaruh pada kualitas pendidikan, reputasi dan akreditasi, kepuasan mahasiswa dan orangtua, serta pembinaan etika profesional yang sangat penting bagi organisasi. Kemudian, variabel lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi dalam bekerja, baik fisik ataupun nonfisik. Lingkungan kerja yang positif di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia akan bermanfaat bagi karyawan karena dapat

membantu mengoptimalkan hasil kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut akan berdampak pada visi dan misi, serta tujuan dari organisasi yang juga akan tercapai dengan baik.

Maka, secara keseluruhan disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berperan dalam membantu peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh adalah hal yang dapat memberi pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Artinya, apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka prestasi kerja karyawan juga ikut meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Jika lingkungan kerja mengalami peningkatan maka prestasi kerja karyawan juga ikut meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja dan lingkungan secara bersama-sama, maka prestasi kerja juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191–7218. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G., & Halim Perdana Kusuma, A. (2020). *Relationship of TQM on Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia*. 47–57. <https://doi.org/10.15722/jds.17.12.20201.47>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Should I stay or should I go? Human Resource Information System Implementation in Indonesian Public Organizations. *European Research Studies Journal*, XX(3A), Article 3A.
- Haeruddin, M. I. M., Natsir, U., Aswar, N., Aslam, A., & Salam, R. (2023). Here Comes the Sun: Green hrm Implementation Toward SME's Sustainability in Tourism Industry. *International Journal of Professional Business Review*, 8, e01227. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1227>

- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–16.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rodakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=243023>
- Mayori, E., Musa, M. I., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Akbar, A. (2023). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On The Performance Of Makassar City Education Office Employees. *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.55047/marginal.v2i4.789>
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Ghalia Indonesia. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=143873>
- Nurhayati, E., & Supomo, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa dan umum*. Yrama Widya. <https://onsearch.id/Record/IOS5246.slims-10308/TOC>
- Opperman, C. (2002). *Tropical Business Issues*. Price Water House Cooper.
- Pamungkas, B., Musa, C. I., Ruma, Z., & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(2), 37-44.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1978–1988.
- Prabaningtyas, K. E., & Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bidang Penunjang RSUD Dr. Ashari Pematang). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 1–12.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (5th ed.). Erlangga.
- Sahabuddin, R. (2023). The Effect of Compensation and Work Commitment on Employee Performance at PT Bank Rakyat Indonesia, Sinjai Regency. *Journal of Mirai Management*, 10–11.

- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. <http://mandarmaju.com/main/detail/45/Sumber-Daya-Manusia-Dan-Produktivitas-Kerja>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), Article 2.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sinambela, L. P. (2018). Bumi Aksara. <https://library.bpk.go.id/koleksi/detil/jkpkbpkpp-p-QDlCrR3I8d>
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas tuntas penelitian akuntansi dengan SPSS*. Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group. <https://opac.ut.ac.id/detail-opac?id=30547>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Kencana Prenada Media Group. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1054879>
- Usmin, A. Z., Sahabuddin, R., Haeruddin, M. I. M., Natsir, U. D., & Burhanuddin. (2023). The Influence Of Work Environment And Compesation On Employee Performance In The National Defense Agency In Makassar City. *Journal Management & Economics Review (JUMPER)*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59971/jumper.v1i3.40>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji, dan Beban Tanggungan Terhadap SProduksi Home Industry Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1, 95–120.