
Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih

Ferli Natalia¹, M. Idris², Wani Fitriah³

¹⁻³⁾ Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: ferlinataliaa@gmail.com

Kontak: 085809409730

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Jumlah populasi penelitian ini 192 karyawan dan sampel yang diambil 66 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sebesar 73,3%

Kata Kunci: kinerja karyawan, lingkungan, disiplin dan kepuasan

Abstrack

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, and job satisfaction on the performance of employees at PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. The population of this study is 192 employees, and the sample taken is 66 employees. The sampling was conducted using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The type of research used is associative research. The data required for this research are primary data and secondary data. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis uses qualitative data analysis that is quantified. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. Research results. The results of the hypothesis test show that simultaneously/together, Work Environment, Work Discipline, and Job Satisfaction have a positive effect on Employee Performance. Whereas partially, Work Environment, Work Discipline, and Job Satisfaction have a positive effect on Employee Performance. The Work Environment has a positive impact on employee performance. Work discipline positively affects employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance. The coefficient of determination shows that the contribution of the work environment, work discipline, and job satisfaction to the performance of employees at PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih is 73.3%.

Keywords: employee performance, environment, discipline, and satisfaction

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH*Ferli Natalia¹, M. Idris², Wani Fitriah³***PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang menguasai bidang tugasnya dan kompetitif. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dengan seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal yang lebih penting yaitu sumber daya manusia yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, karena semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan yang lainnya. Menurut Hasibuan (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Kinerja adalah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang telah dibebankan kepada karyawan dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan harus memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti mempunyai kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Seperti halnya yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam melihat dan menangani kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam berorganisasi sangat penting terutama dalam sebuah perusahaan karena lingkungan kerja juga berpengaruh dan dapat mendorong tingkat kepuasan kerja bagi karyawan tersebut, maka dari itu perusahaan sangat perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaannya karena jika perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif maka akan semakin baik pula hasil yang akan didapat. Menurut Afandi (2021) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Selain lingkungan kerja, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sudah dikatakan baik apabila karyawan sudah mampu dalam menaati peraturan perusahaan seperti, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap perilaku dalam bekerja dan taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi atau instansi, jika peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan tersebut diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan begitu pula sebaliknya jika karyawan tunduk atau menaati peraturan perusahaan maka menggambarkan disiplin yang baik.

Hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan pendapatan karyawan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja.

PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di jalan. Pipa Pertamina, Patih Galung, Prabumulih Barat, Kota Prabumulih Sumatera Selatan 31127. Berdiri pada tahun 1998 dan merupakan perusahaan yang bergerak di jasa service, penyewaan dan perawatan alat berat yang bersifat melayani segala aktifitas perusahaan yang bekerja sama dengan penyewaan alat berat beserta operatornya. PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih melakukan berbagai macam pekerjaan seperti pengerukan tanah, pengaspalan jalan, pengangkatan benda berat, dan juga jasa penyewaan alat berat.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah nilai dari perangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Menurut Kasmir (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Maryati (2021) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa indikator di dalamnya: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang meliputi kerja fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Serdamayanti (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : Penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan lingkungan kerja, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, hubungan karyawan dan keamanan.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah sikap atau perilaku seseorang serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku sekarang di perusahaan.

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: Tingkat Kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH

Ferli Natalia¹, M. Idris², Wani Fitriah³

Menurut Afandi (2021) Indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut : Pekerjaan, upah, pengawasan dan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu Penelitian Asosiatif. Populasi yang ada pada penelitian ini 192 karyawan dan Sampel sebanyak 66 responden, jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *slovin* dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan dengan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data ini diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Regresi Linier berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1 (Constant)	822	1.059		.090
X1	399	.153	.421	.012
X2	321	.164	.315	.054
X3	191	.100	.182	.060

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 24.0, 2025

$$Y = 1,822 + 0,339X1 + 0,321X2 + 0,191X3$$

Berdasarkan Tabel IV.10 nilai konstanta sebesar 1,822 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih bernilai 1,822.

Nilai regresi lingkungan kerja sebesar 0,339 (positif) artinya apabila lingkungan kerja meningkat 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sebesar 0,339.

Nilai regresi disiplin kerja sebesar 0,321 (positif) artinya apabila disiplin kerja meningkat 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sebesar 0,321.

Nilai regresi kepuasan kerja sebesar 0,191(positif) artinya apabila kepuasan kerja meningkat 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sebesar 0,191.

Tabel 2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.036	3	284.345	60.385	.000 ^b
	Residual	291.949	62	4.709		
	Total	1144.985	65			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 24.0, 2025

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas, nilai F_{hitung} sebesar 60,385 > F_{tabel} sebesar 2,17. Hal ini diperkuat sig F 0,00 < 0,1 (Signifikan). Jadi H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Tabel 3. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	822	1.059		1.721	.090
	X1	399	.153	.421	2.602	.012
	X2	321	.164	.315	1.961	.054
	X3	191	.100	.182	1.914	.060

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 24.0, 2025

Berdasarkan tabel t diatas, dapat dilihat bahwa dengan nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X1) sebesar 2,602 > t_{tabel} 1,669, hal ini diperkuat dengan nilai sig t 0,012 < 0,1 (Signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X2) sebesar 1,961 > t_{tabel} 1,669, hal ini diperkuat dengan nilai sig t 0,054 < 0,1 (Signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Nilai t_{hitung} kepuasan kerja (X3) sebesar 1,914 > t_{tabel} 1,669, hal ini diperkuat dengan nilai sig t 0,060 < 0,1 (Signifikan), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.733	2.16999

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 24.0, 2025

Berdasarkan Tabel IV.12 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai adjusted R square 0,733 atau 73,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan Lingkungan Kerja,

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH*Ferli Natalia¹, M. Idris², Wani Fitriah³*

Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap perubahan naik turunnya Kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih Sebesar 73,3 %. Sedangkan sisanya 26,7% di pengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi terbukti bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai positif. Artinya jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja di tingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya juga jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun, dan juga dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi yang berjumlah 0,733 atau 73,3 % dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, maka hal ini menunjukkan besarnya tingkat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 26,7 % yang merupakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/ bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90% yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh kasmir (2019), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya, kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja. Kasmir (2019) kinerja adalah nilai dari perangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} hal ini diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Hasil ini menandakan bahwa apabila lingkungan kerja dapat di perbaiki maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena jika karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang kurang baik atau tidak aman dengan keinginan karyawan, dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti udara, pencahayaan..

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} hal ini diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan,

maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Hasil ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja dapat diperbaiki atau ditingkatkan kedisiplinannya maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena apabila kedisiplinan perusahaan tidak ditingkatkan atau tidak diperbaiki hal ini dapat berdampak juga pada kinerja karyawan menurun.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} hal ini diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka H_04 ditolak dan H_a4 diterima, Artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Hasil ini menandakan bahwa apabila Kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila kepuasan kerja perusahaan tidak ditingkatkan atau tidak diperbaiki hal ini dapat berdampak juga pada kinerja karyawan menurun.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Edy Sutrisno (2019) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan maka sebaiknya PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih mulai melakukan perbaikan pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. agar nantinya dapat meningkatkan peran lingkungan kerja di perusahaannya dan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, aman dan nyaman, yaitu dengan cara meningkatkan kenyamanan dalam area kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat lebih cepat tercapai.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIHFerli Natalia¹, M. Idris², Wani Fitriah³

REFERENS

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dann Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 242.
- Edy, Sutrisno. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis)*. Cetakan Pertama. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Maryati (2021:15) Mengukur Kinerja Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.