
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SUMUT CABANG TEBING TINGGI

Rusmewahni

STIE Bina Karya, Medan

e-mail: Rusmewahni08@gmail.com

Abstract: *This study aims to identify and analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Tebing Tinggi Branch of PT Bank Sumut. The background of this study is based on the fact that employee performance has not yet been optimal, as indicated by the persistent gap between performance targets and actual results; therefore, efforts are needed to improve the factors that influence performance, particularly the work environment and work discipline. The study employed a quantitative method using a replication research approach. The study population consisted of all 35 employees at the Tebing Tinggi Branch of PT Bank Sumut. A saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the sample. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and a literature review. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), t-tests, and F-tests using SPSS software. The results of the study indicate that, in part, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.689—greater than the critical t-value of 2.034—and a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the results of this study, it can be concluded that the better the work environment and the higher the level of work discipline among employees, the higher the employee performance at PT Bank Sumut's Tebing Tinggi Branch. Therefore, the company is advised to continue improving the quality of the work environment and to strengthen the enforcement of work discipline in order to optimally support improvements in employee performance.*

Keywords: *work environment; work discipline; employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada belum optimalnya pencapaian kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh masih adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, khususnya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian replikasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,689 lebih besar dari t tabel 2,034 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,749 lebih besar dari t tabel 2,034 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang

Tebing Tinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memperkuat penerapan disiplin kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja secara umum merupakan pengaruh utama terhadap situasi seorang karyawan / pekerja agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan nyaman dan aman sehingga segala pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017b) Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga akan menambah motivasi untuk karyawan agar lebih bersemangat bekerja tanpa adanya perasaan terganggu seperti bau aroma tidak sedap di area lingkungan pekerjaan, ruangan kerja yang panas, lantai yang kotor dan banyak sampah atau gangguan lainnya, oleh karena itu kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana keadaan lingkungan kerjanya.

Sebagai lembaga perbankan daerah, PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi dituntut untuk mencapai target operasional secara optimal guna menjaga kualitas pelayanan dan kepercayaan nasabah. Setiap periode kerja, perusahaan menetapkan standar kinerja yang mencakup pencapaian target operasional, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat kehadiran, serta kualitas pelayanan kepada nasabah.

Menurut Prawirosentono (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rivai (2009) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan agar dapat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan berlakunya Standar Operasional Perusahaan (SOP). Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, prosedur, serta ketentuan yang berlaku di perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, mampu mengelola waktu kerja dengan baik, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan efektivitas kerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sifat dari penelitian ini adalah penelitian replikasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah anggota populasi kurang dari 100 responden maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh total populasi yang berjumlah 35 responden yaitu di PT. Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom adjusted R square. Hal tersebut dikarenakan nilai adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.792 ^a	.627	.603

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1. Koefisien Determinasi (Model Summary), diketahui bahwa nilai R sebesar 0,792. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat, karena nilai korelasi mendekati angka 1. Selanjutnya, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,627 atau 62,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 62,7%. Dengan demikian, perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 62,7% dipengaruhi oleh kedua variabel independen tersebut. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,603 atau 60,3%. Nilai ini menunjukkan besarnya kemampuan model regresi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan jumlah sampel penelitian. Artinya, secara nyata variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan

variasi Kinerja Karyawan sebesar 60,3%, sedangkan 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga model penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.871	2.278		-.382	.705
Lingkungan Kerja	.544	.116	.537	4.689	.000
Disiplin Kerja	.371	.099	.429	3.749	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$
2. Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Dari tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,689 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 33$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,689) $> t_{tabel}$ (2,034), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis

pertama diterima, artinya variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$
2. Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Dari tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,749 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 33$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,689) $> t_{tabel}$ (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji F (Simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.596	2	32.798	26.849	.000 ^b
	Residual	39.090	32	1.222		
	Total	104.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.
2. Hipotesis ditolak jika nilai F hitung $< F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 2. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,849 Dengan $\alpha = 5\%$, dk

pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 2; 32) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,29. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (26,849) > F_{tabel} (3,29)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,749, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,034. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sikap disiplin tersebut akan menciptakan efektivitas dan efisiensi

kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,849, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,29 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (26,849) > F_{tabel} (3,29)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kondisi lingkungan kerja yang baik serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja akan meningkatkan semangat serta motivasi karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kombinasi kedua faktor tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square), diperoleh nilai sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi, pelatihan, dan faktor lainnya.

Pada PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi, lingkungan kerja yang nyaman serta penerapan disiplin kerja yang baik sangat penting mengingat aktivitas perbankan memerlukan ketelitian, kecepatan, tanggung jawab, dan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan lebih mudah mencapai target kerja, meminimalkan kesalahan operasional, serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irmayanti, Rahmat Hidayat, E. R. (2021). Analisis Kualitas Website Kabupaten Lamandau Menggunakan Webqual 4.0. *Jurnal Ikra-Ith Informatika*, 5(1).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek, Dan

Indikator). In *Eureka Media Aksara* (Issue January 2022).

- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1). <https://doi.org/10.33753/Mandiri.V2i1.29>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia. *Jawa Tengah: Cv. Pena Persada, July*.
- Damayanti, A., Andriani, D., & Hariasih, M. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kerja Karyawan Di Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan: Peran Mediasi Brainstorming. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/Jurman.V9i1.1532>
- Fortunisa, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Call Center Perusahaan Maskapai Penerbangan Di Indonesia. *Journal Of Entrepreneurship, Management And Industry (Jemi)*, 4(3). <https://doi.org/10.36782/Jemi.V4i3.2241>
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.). In *Alfabeta* (Vol. 1, Issue 1).
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta. *Bumi Aksara* (Issue 1).
- Hutauruk, T. R., Pertiwi, H., & Romadloni, M. (2023). Pengaruh

- Model Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda. *Jurnal Economina*, 2(1). <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i1.259>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada. *Management Penelitian*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Manullang, M. V., & Karundeng, M. L. (2023). Pengaruh Leverage, Transfer Pricing Terhadap Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Sektor Teknologi Yang Terdaftar Dalam Bei Pada Tahun 2020-2022. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3). <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V10i3.51596>
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Perssonalia*. In *Balai Aksara*.
- Nurul Aulia Pratama, Rycha Kuwara Sari, & Ferawaty Puspitorini. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3). <https://doi.org/10.61722/Jrme.V1i3.2268>
- Palapa, A., & Sulkha, M. R. . (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kecelakaan Kerja. *Prosiding Kemaritiman 2021*, 2.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2).
- Pratama, M. C., Munir, M., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2020. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3).
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja, Motivasi Dan Etos Kerja Karyawan : Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Dan Industri 4.0 Digital*. In *Bpfe Ugm Yogyakarta* (Vol. 224, Issue 11).
- Purnama, Dody Wahyudi, Albert Kurniawan Purnomo, Ifa Hanifia Senjiyati, Yayat Rukayat, Maman Suherman, Hasyim Adnan, Siti Saadah, Shintya Mesyilia Rahman, Dan B. Y. P. (2023). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Aparatur Desa Dayeuhkolot Kecamatan Sagalaherang Kabupaten Subang. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 9796–9801.
- Putra, M. B. A., & Lestari, W. D. (2023). Pengaruh Kesadaran Merek, Loyalitas Merek, Dan Asosiasi Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Smartphone Iphone Di Surakarta. *Jurnal Ekuilnomi*.
- Rahmawati, D. E. (2021). Struktur Aset Terhadap Struktur Modal Sapari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ke-2. Pt Rajagrafindo Persada, 18(1).
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17).
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Pemberdayaan Sdm, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2).
- Sastrohadiwiryono, S. D. H. B., & Syuhada, A. H. D. H. (2019). *Manajemen*

-
- Tenaga Kerja Indonesia - Google Books. In *Pt Bumi Aksara*.
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*.
- Siregar, Y. A. A., Wijaya, I., Sofyan, A., Arianto, R., & Adam, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara. *Jekkp (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 3(2). <https://doi.org/10.30743/Jekkp.V3i2.4839>
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama*.
- Sugiyono. (2016). Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi Siagian S.E., M. S. (2023). *Semarang. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Teddy Shandro Sihombing, Taat Kuspriyono, & Yunidyawati Azlina. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Xyz. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 4(4). <https://doi.org/10.55123/Mamen.V4i4.6455>