

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAH KREATIF MANDIRI

Muhammad Rivaldi Kuswendra^{1*}, Wahyudin Wahyudin², Dene Herwanto³, Billy Nugraha⁴

^{1,2,3,4} Program Studi S-1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email Koresponden : aldi.sma.mentil@gmail.com*

ABSTRAK

Masalah yang terdapat pada CV. Berkah Kreatif Mandiri adalah kurangnya profesionalitas karyawan terhadap tugasnya, salah satunya tidak mematuhi prosedur atau aturan yang ditetapkan, datang terlambat, kurangnya komunikasi antar karyawan dan minimnya empati karyawan terhadap tugas yang dikerjakan. Dilihat dari beberapa masalah tersebut, hal ini sangat memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian guna menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Berkah Kreatif Mandiri di Kabupaten Karawang. Selain itu menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden. Untuk teknik pengambilan sampel, termasuk non-probability sampling dengan kategori sampel jenuh. Berdasarkan data hasil uji t disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat sig. (α) = 5%, (df) = ($n - 2$) = $30 - 2 = 28$. Maka berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan pengaruh tersebut dapat dikategorikan bersifat signifikan, hal ini nilai t hitung lebih dari t tabel dan dapat dinyatakan H_0 diterima. Hasil dari penelitian terhadap karyawan mengenai tingkat kedisiplinan tidak memengaruhi tingkat kinerja, begitu juga dengan perusahaan menerapkan aturan kedisiplinan tidak memengaruhi tingkat kinerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, SPSS

ABSTRACT

The problems contained in the CV. Berkah Kreatif Mandiri is the lack of professionalism of employees to the job. From not adhere to procedures or rules set, it comes too late, the lack of communication between employees and the lack of empathy of employees to the task at hand. Judging from some of these problems, it is very influence to the employee performance. The purpose of the research in order to analyze the influence of work discipline on employee performance at CV. Berkah Kreatif Mandiri in Karawang Regency. In addition it uses descriptive and verification method. The research sample

consisted of 30 respondents. For sampling techniques, including non-probability sampling with the category saturated samples. Based on the data the results of the t test of labor discipline (X) on employee performance (Y), with the level of sig. (α) = 5%, (df) = ($n-2$) = $30-2=28$. Then the obtained table = 0,747, $t = 1,701$, the value of sig. (0,461) $> \alpha$ (0.05) and $t = (0,747) < t_{table} = (1,701)$, can be expressed H_0 is accepted. The conclusion is the discipline of work (X) for segmental has no effect on employee performance (Y). The results of data processing with the help of SPSS software in order to produce accurate calculations.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, SPSS

1 Pendahuluan

Pembaharuan teknologi cukup pesat di Indonesia, membuat peranan sumber daya manusia dalam bidang ketenagakerjaan semakin kental terlihat [1]. Saat ini, kota dengan jumlah industri terbanyak terdapat di Kabupaten Karawang. Dilihat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang keseluruhan industri di Kabupaten Karawang pada tahun 2019 mencapai 1.726 pabrik [2]. Hal ini tentu membuktikan jika Kabupaten Karawang merupakan kota yang dikelilingi berbagai jenis industri. Industri besar sampai kecil seperti: Perseroan Komenditer (CV) yang umumnya digunakan untuk Usaha Kecil Menengah (UKM).

Faktor yang mendorong kemajuan perusahaan yaitu SDM [3]. Menurut Wayne F. Cascio pada tahun 2013, kinerja berawal dari kata *performance* yang memiliki makna hasil/prestasi pekerjaan [4]. Tetapi perlu dipahami bahwa kinerja bukan sekedar hasil/prestasi pekerjaan. Namun meliputi proses pekerjaan/aktivitas tersebut berlangsung [5]. Beberapa faktor yang berpengaruh seperti: kepemimpinan, motivasi, budaya/kebiasaan kerja, disiplin kerja, komunikasi, jabatan, komitmen, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, pelatihan dan lain-lain [6]. Beberapa faktor tersebut memengaruhi, namun bergantung terhadap fakta dan data yang ada. Terdapat fakta dan data dominan dan tidak dominan [7].

Kinerja seseorang merupakan hasil pekerjaan yang dipengaruhi oleh kompetensi, organisasi dan manajemen [8]. Kompetensi merupakan kemampuan/keterampilan dalam melakukan pekerjaan [9]. Jika organisasi/lingkungan kerjanya disiplin, maka seluruh pegawai/karyawan akan mengikuti untuk disiplin. Namun jika organisasi/lingkungan kerjanya tidak disiplin, maka seluruh pegawai/karyawan akan sebaliknya [10].

Disiplin merupakan aturan yang menilai/menghukum seseorang yang membuat pelanggaran [11]. Hal ini disebabkan melanggar aturan/prosedur yang telah ditetapkan bersama. Disiplin salah satu bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang tersistematis. Selain itu juga dapat memperlihatkan tingkat kesungguhan tim/regu kerja [12]. Oleh sebab itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan sehingga dapat menjadi tinjauan bagi keberhasilan perusahaan [13].

Namun sesuai hasil observasi penelitian ini melalui wawancara dengan Manajer Operasional CV. Berkah Kreatif Mandiri diketahui: bahwa beberapa kendala karyawan seperti kurang profesional, *resign*, datang terlambat, *miss communication* dan tidak ada empati sesama. Sebuah usaha yang terletak di Kabupaten Karawang, pemilik dari CV tersebut memiliki beberapa kendala terhadap karyawannya. Berikut adalah kendala-kendala mengenai Karyawan CV. Berkah Kreatif Mandiri Tahun 2020 dalam Tabel 1.:

Tabel 1. Kendala-Kendala Karyawan CV. Berkah Kreatif Mandiri Tahun 2020

No.	Kendala
1.	Karyawan kurang profesional terhadap tugasnya
2.	Melakukan <i>resign</i> tidak sesuai prosedur
3.	Datang kurang tepat waktu
4.	Kurangnya komunikasi antar karyawan
5.	Kurangnya rasa empati karyawan terhadap tugas yang dikerjakan

Pada Tabel 1. di atas menunjukkan beberapa kendala yang terdapat di CV. Berkah Kreatif Mandiri. Dapat disimpulkan seperti: profesionalitas karyawan terhadap tugasnya yang kurang, tidak mematuhi prosedur atau aturan yang ditetapkan perusahaan, datang terlambat, kurangnya komunikasi antar karyawan dan minimnya empati karyawan terhadap tugas yang dikerjakan. Dilihat dari beberapa masalah tersebut hal ini sangat memengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti [14]: komunikasi, kerjasama, ketepatan waktu, teliti, semangat dan lain-lain. Veitzhal Rivai dan Eva J. Sagala mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang ingin diperoleh. Maka dalam menjalankan tugas/kewajibannya harus dengan tanggungjawab yang telah didapatkan sebelumnya [15].

Beberapa penelitian/penulisan sebelumnya menjadi acuan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Firman Hidayat dan kawan-kawan: Menyebutkan variabel (X) berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel (Y) [16]. Penelitian yang dilakukan oleh Husna Rozzaqiyah dan kawan-kawan: Variabel (X) tidak memengaruhi variabel (Y) secara bersamaan [17]. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Ihza Arsella Kasim, Muflihatul Awalyah dan Nihar Nurkhalifa: Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen [18].

Penelitian yang dilakukan oleh Sitti Tari Utama: penelitian ini dengan variabel independennya adalah disiplin kerja dan pengembangan karir SDM. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja dan prestasi yang dicapai perusahaan. Menampilkan untuk variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y) [19]. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin Wahyudin, Dene Herwanto dan Billy Nugraha: penelitian yang dilakukan dengan mempertimbangkan uji asumsi klasik, hal ini dilakukan untuk memperkuat makna/kesesuaian data penelitian [20]. Maka dari tahap pengumpulan, pengujian, pengolahan dan pembahasan data dijadikan sumber referensi penelitian.

Pembaharuan dari penelitian terdahulu yaitu, pada penelitian kali ini mencoba melengkapi tahapan pengujian yang dilakukan. Selain itu dengan bantuan *software* SPSS guna menghasilkan perhitungan yang akurat. Maka sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kedisiplinan. Menurut Veitzhal Rivai dan Eva J. dalam mengemukakan disiplin, maka akan menampilkan besarnya tanggungjawab terhadap tugas/kewajiban yang telah diberikan. Hasil dari uraian sebelumnya, maka penelitian kali ini mencoba menganalisis pengaruh dari variabel (X) terhadap variabel (Y) dari studi kasus penelitian.

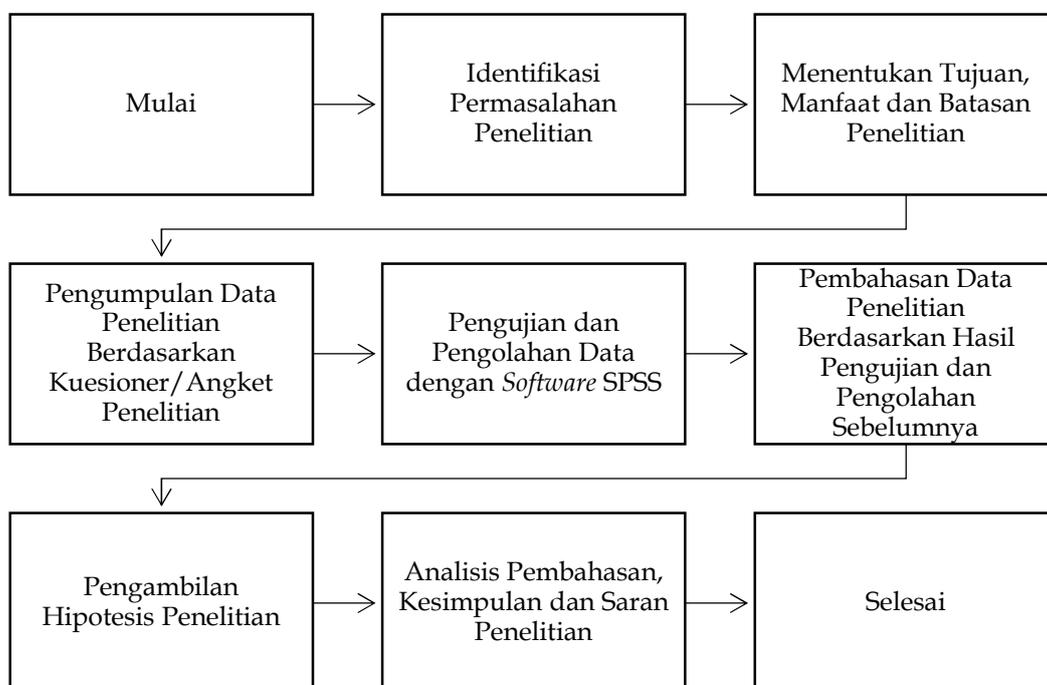
2 Metodologi

Metode verifikatif dilakukan terhadap ketersediaan populasi/sampel [21]. Pengumpulan data menggunakan instrumen dan analisis data penelitian. Variabel penelitian terbagi menjadi: dependen (Y) dan independen (X). Metode pencarian atau pengumpulan data dalam terbagi menjadi 2: yaitu melalui studi pustaka dan lapangan. Didapatkan 30 orang karyawan sebagai populasi/sampel penelitian. Berikut jumlah karyawan CV. Berkah Kreatif Mandiri dalam Tabel 2.:

Tabel 2. Jumlah Karyawan CV. Berkah Kreatif Mandiri

Jenis Kelamin	Divisi	Jumlah
Perempuan	Produksi	9 Karyawan
Laki-Laki	Produksi	21 Karyawan
Jumlah		30 Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. di atas, maka pengambilan sampel melalui sampel jenuh. Dengan makna bahwa teknik pengambilan sampel dari populasi sebagai sampel [22]. Hal ini dikarenakan, jika jumlah anggota/populasi yang terbatas maka ditentukan sampel hanya 30 Karyawan. Berikut alur penelitian dalam Gambar 1.:



Gambar 1. Alur Penelitian

Pengumpulan data melalui studi lapangan di CV. Berkah Kreatif Mandiri. Skala *likert* ditentukan sebagai teknik skala dalam penelitian. Selanjutnya hasil kuesioner/angket diuji dengan bantuan *software* SPSS versi 16. Pengujian yang digunakan meliputi: uji kuantitatif, analisis jalur dan koefisien determinasi/ R^2 . Selain itu dalam menentukan hipotesis, berdasarkan hasil dari uji t dan F dengan melihat taraf signifikansi 5% atau 0,05.

3 Hasil dan Pembahasan

Melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Adapun respondennya yaitu karyawan CV. Berkah Kreatif Mandiri berjumlah 30 orang. Kategori responden dari jenis kelamin dalam Tabel 3.:

Tabel 3. Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	21	70%
2.	Perempuan	9	30%
Jumlah		30	100%

Dari Tabel 3. di atas jumlah responden mendominasi pada pilihan jenis kelamin laki-laki berkisar 21 orang dan presentase berkisar 70%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. Berkah Kreatif Mandiri didominasi oleh laki-laki. Kategori responden dari usia dalam Tabel 4.:

Tabel 4. Kategori Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	0	0%
2.	20 - 25 Tahun	20	66,7%
3.	> 25 Tahun	10	33.3%
Jumlah		186	100%

Dalam Tabel 4. jumlah responden mendominasi di rentang usia 20-25 tahun dengan jumlah 20 orang dan persentase berkisar 66,7%. Hasil tersebut menampilkan karyawan CV. Berkah Kreatif Mandiri didominasi di rentang usia 20-25 tahun.

3.1 Uji Validitas

Dalam menentukan kesesuaian hasil pengujian, maka dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Hasil pengujian akan membandingkan nilai korelasi dengan tipe *product pearson moment* dengan r kritis berkisar 0,3 dalam Tabel 5.:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No.	Pernyataan Dimensi	r_{hitung}	r_{kritis}	Kriteria
1.	Ketepatan Waktu	0,593	0,3	Valid
2.	Menggunakan Alat Kantor Dengan Baik	0,532	0,3	Valid
3.	Tanggung Jawab Yang Tinggi	0,749	0,3	Valid
4.	Ketaatan Terhadap Aturan	0,621	0,3	Valid

Dari Tabel 5. di atas, variabel disiplin kerja (X) mempunyai nilai r_{hitung} di atas 0,3 ($r_{hitung} > r_{kritis}$). Maka hasil dari semua pernyataan kuesioner terhadap variabel disiplin kerja (X) dinyatakan *valid*.

3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menentukan *reliabilitas* hasil pengujian, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Dengan memperhatikan nilai perhitungan *cronbarch's alpha* terhadap angka tabel r_{hitung} . Jika α lebih dari 0,6 maka reliabilitas pernyataan dinyatakan *reliabel* dalam Tabel 6.:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Variabel	r_{hitung}	r_{kritis}	Kriteria
Disiplin Kerja (X)	0,690	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,707	0,6	Reliabel

Dari Tabel 6. di atas, variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada sebaran data *normal*. Hal ini disebabkan nilai signifikan α lebih dari α kritis ($0,070 > 0,05$) dan dinyatakan berdistribusi *normal*.

3.3 Analisis Deskriptif

Berikut hasil dari analisis deskriptif yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dan diperlihatkan dalam Tabel 7 :

Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel	Dimensi	No. Pernyataan	Total Score	Kriteria
Disiplin Kerja (X)	Ketepatan waktu	X-1	109	Setuju
	Menggunakan alat kantor dengan baik	X-2	99	Cukup Setuju
	Tanggungjawab yang tinggi	X-3	92	Cukup Setuju
	Ketaatan terhadap aturan lantor	X-4	104	Setuju
Total Score			404	Cukup Setuju
Rata-rata Skor			101	

Dari Tabel 7. di atas dapat dinyatakan dalam hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja memiliki skor teratas pada indikator X-1 berkisar 109. Artinya responden menyetujui jika CV. Berkah Kreatif Mandiri mengutamakan karyawan untuk bekerja dengan tepat waktu. Sedangkan untuk skor terkecil pada indikator X-3 berkisar 92. Artinya responden cukup menyetujui jika tanggungjawab karyawan yang cukup baik. Sedangkan untuk skor rerata variabel disiplin kerja menampilkan berkisar 101 dengan analisis di rentang skala. Rerata yang termasuk kategori cukup menyetujui, menyatakan responden cukup setuju. Bahwasannya disiplin kerja diterapkan oleh CV. Berkah Kreatif Mandiri dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	No. Pernyataan	Total Score	Kriteria
Disiplin Kerja (X)	Target	X-1	109	Setuju
	Kualitas	X-2	99	Cukup Setuju
	Waktu Penyelesaian	X-3	91	Cukup Setuju
	Taat Asas	X-4	104	Setuju
Total Score			403	Cukup Setuju
Rata-rata Skor			100,7	

Dari Tabel 8. di atas dapat dinyatakan dalam hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan memiliki skor teratas pada indikator X-1 berkisar 109. Artinya responden menyetujui jika CV. Berkah Kreatif Mandiri mengutamakan karyawan untuk bekerja sesuai *target* yang telah ditetapkan. Sedangkan skor terkecil pada indikator X-3 berkisar 91. Artinya responden cukup menyetujui untuk waktu penyelesaian tugas harus dilaksanakan tepat waktu. Sedangkan untuk skor rerata variabel kinerja karyawan menghasilkan berkisar 100,7 termasuk analisis rentang skala. Rerata yang termasuk kategori cukup setuju, menyatakan responden cukup menyetujui. Bahwasannya kinerja karyawan di CV. Berkah Kreatif Mandiri yang diterapkan sudah cukup baik.

3.4 Analisis Verifikatif

Berikut hasil analisis verifikatif yang telah dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dengan data yang bersifat ordinal dalam Tabel 9.:

Tabel 9. Korelasi Antara Variabel X dan Y

		Disiplin Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,138
	Sig. (2-tailed)		0,468
	N	30	30

Dari Tabel 9., bahwa untuk nilai *pearson correlation* di setiap variabel (X) dan (Y) adalah sebesar 0,138.

3.5 Analisis Jalur

Selain itu Tabel 10 berikut ini merupakan hasil dari pengujian analisis jalur variabel (X) dan (Y)

Tabel 10. Koefisien Jalur Variabel X dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{count}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.984	2.167		5.067	0.000
Disiplin Kerja	0.134	0.179	0.137	0.747	0.461

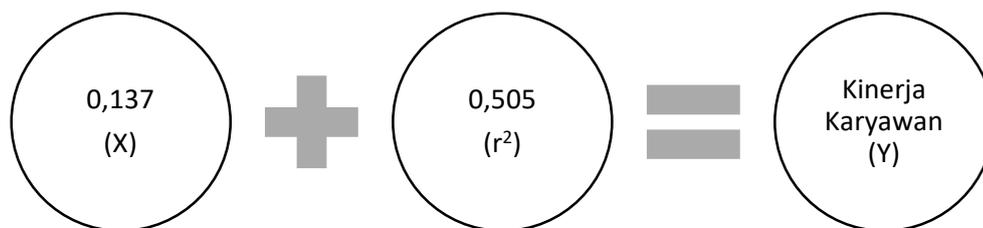
Dari hasil koefisien jalur Tabel 10. di atas, berkisar 0,137. Hal ini memengaruhi secara langsung (X) terhadap (Y) berkisar 0,137. Maka dapat menghasilkan persamaan $Y = 0,137 X$. Sedangkan untuk mengetahui koefisien jalur dari variabel lain menggunakan rumus:

$$p\varepsilon = \sqrt{1 - r^2} \tag{1}$$

$$= \sqrt{1 - 0,863^2} \tag{2}$$

$$= \sqrt{0,255} = 0,505 \tag{3}$$

Maka untuk hasil perhitungan pada analisis jalur di atas, dapat diketahui melalui Gambar 2. di bawah ini:



Gambar 2. Diagram Jalur Variabel (X) terhadap (Y)

Dari Gambar 2. di atas, besarnya koefisien jalur variabel (X) berpengaruh terhadap (Y) berkisar 0,137. Sehingga diperoleh persamaan berikut: $Y = 0,137X + 0,505$.

3.6 Koefisien Determinasi

Sedangkan Tabel 11 berikut ini merupakan hasil pengujian dari analisis jalur variabel (X) dan (Y)

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,138 ^a	0,190	0,150	2.33306

Dari Tabel 11. di atas, besaran hasilnya berkisar 0,190 (hanya sebesar 19%) untuk variabel (Y) dipengaruhi oleh (X). Tersisa berkisar 81% dipaparkan lebih lanjut oleh variabel lain.

4 Diskusi

Jika dari Tabel 3. di atas jumlah responden mendominasi pada pilihan jenis kelamin laki-laki berkisar 21 orang dan presentase berkisar 70%. Sedangkan jika dari Tabel 4. jumlah responden mendominasi di rentang usia 20-25 tahun dengan jumlah 20 orang dan persentase berkisar 66,7%. Berikut adalah penentuan hipotesis pengaruh variabel (X) terhadap (Y) seperti pada di bawah ini:

H_0 : $\rho_{X_2} = 0$ Tidak Memiliki Pengaruh

H_1 : $\rho_{X_2} \neq 0$ Terdapat Pengaruh

Keterangan : Menolak H_0 , jika $\text{Sig} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan uji t variabel (X) terhadap (Y) melalui tingkat signifikan (α) = 5% (df) = ($n - 2$) = $30 - 2 = 28$, diperoleh $t_{\text{tabel}} = 0,747$, $t_{\text{hitung}} = 1,701$, nilai sig. (0,461) $> \alpha$ (0,05) dan $t_{\text{hitung}} = (0,747) < t_{\text{tabel}} = (1,701)$, dapat dinyatakan H_0 menerima/diterima. Maka sebagai kesimpulan, variabel (X) adalah disiplin kerja secara segmental tidak memengaruhi variabel (Y) adalah kinerja pegawai.

5 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan untuk disiplin kerja pada CV. Berkah Kreatif Mandiri dapat dinyatakan cukup baik. Dapat diketahui dari *score total* disiplin kerja berada di interval cukup setuju. Kinerja karyawan sudah di katakan cukup baik, hal ini terlihat *score total* penilaian yang berada pada interval cukup setuju. Adapun besarnya pengaruh variabel (X) berpengaruh parsial terhadap (Y) berkisar 0,190 atau 19%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan verifikatif dibantu program SPSS.

Hasil uji data menyatakan terdapat pengaruh langsung berkisar 19% antara variabel (X) terhadap (Y). Maka dari uji t variabel (X) terhadap (Y) melalui tingkat signifikan (α) = 5%, (df) = ($n - 2$) = $30 - 2 = 28$. Didapatkan $t_{\text{tabel}} = 0,747$, $t_{\text{hitung}} = 1,701$, nilai sig. (0,461) $> \alpha$ (0,05) dan $t_{\text{hitung}} = (0,747) < t_{\text{tabel}} = (1,701)$, dapat dinyatakan $H_0 =$ Tidak Memiliki pengaruh diterima/menerima, yang artinya tidak berpengaruh secara segmental. Hasil dari penelitian terhadap karyawan mengenai tingkat kedisiplinan tidak memengaruhi tingkat kinerja, begitu juga dengan perusahaan menerapkan aturan kedisiplinan tidak memengaruhi tingkat kinerja

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih tersampaikan untuk Universitas Singaperbangsa Karawang telah memberikan dukungan administrasi dalam berjalannya penelitian ini. Selain itu CV. Berkah Kreatif Mandiri dalam mendukung penelitian berdasarkan permasalahan yang ada.

Daftar Pustaka dan Sitasi

- [1] M. Abdulah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- [2] S. Haryono, *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*, Jakarta Timur: Luxima Metro Media, 2018.
- [3] Bernardin and Russel, *Human Resources Management*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2011.
- [4] W. F. Cescio, *Managing Human Resources*, New York: The McGrawHill Companies, 2013.
- [5] Daryanto, *Mutasi dalam Meningkatkan Gairah Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [6] E. R. Lai, "Motivation: A Literature Review," in *Always Learning Pearson*, Boston, McGraw-Hill, 2011, pp. 1-44.
- [7] K. Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- [8] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- [9] D. Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 2012.
- [10] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta, 2012.
- [11] G. Mejjia, D. B. R. Luis, Balkin and R. L. Cardy, *Managing Human Resources*, New Jersey: Pearson Education, 2012.
- [12] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, New York: McGraw-Hill, 2012.
- [13] L. P. Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [14] S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- [15] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- [16] F. Hidayat, M. Suryaman, R. Fitriani and B. Nugraha, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. V, no. 1, pp. 31-38, 2021.
- [17] H. Rozzaqiyah, M. Suryaman, R. Fitriani and B. Nugraha, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek," *Journal Industrial Servicess: Industrial Engineering Advance Research & Application*, vol. VI, no. 2, pp. 85-92, 2021.
- [18] S. I. A. Kasim, M. Awalyah and N. Nurkhalifa, "Pengaruh Persuasi Protokol Kesehatan terhadap Perubahan Perilaku Mahasiswa Universitas Hasanuddin di Era Adaptasi Kebiasaan Baru," *Jurnal Abdi: Sosial Budaya dan Sains*, vol. III, no. 1, pp. 1-12, 2021.
- [19] S. T. Utama, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, vol. II, no. 1, pp. 281-287, 2021.

- [20] W. Wahyudin, D. Herwanto and B. Nugraha, "Identifikasi Penyebab Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik Menggunakan Regresi Linier," in *SENTRA: Seminar Nasional Teknik Industri dan Manajemen*, Makassar: Universitas Muslim Indonesia, 2020.
- [21] Supardi, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Jakarta Selatan: Ufuk Press, 2017.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.