

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. INDO TATA GRAHA DELTASARI WARU SIDOARJO**

**Onitia Anggraini**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

E-mail : [onitia0110@gmail.com](mailto:onitia0110@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 44 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Alat uji yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan software SPSS versi 20. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan koefisien determinasi. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT**

*This study aims to implement work discipline, organizational commitment and work environment on employee performance at PT. Indo Tata Graha. The number of samples in this study were 44 respondents. This research was conducted using multiple linear analysis, with t test and F test as hypothesis testing. The sampling technique uses a non probability sampling technique with a purposive sampling method. Test equipment used to process data using SPSS software version 20. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. The analysis technique used is the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test and coefficient of determination. The results of the coefficient of determination show the influence of work coordination variables, organizational commitment and the work environment by 64% while the remaining 36% is needed by other factors not included in this study. Based on the results of hypothesis testing that can be concluded that the significance value  $<0.05$  and  $t$  arithmetic  $> t$  table, then the independent variable depends partially on the variables obtained. Thus the results of testing this hypothesis indicate that work discipline, organizational commitment and work environment are significantly significant on employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Persaingan perusahaan di era sekarang semakin tajam, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif. Perusahaan mampu bertahan dan bersaing tidak hanya cukup dengan menguasai teknologinya saja, tetapi juga harus handal dalam mengelola sumber daya manusianya, sehingga antara teknologi dan sumber daya manusia berjalan dengan seimbang dan tujuannya dapat dicapai (Sutrisno, 2019:01).

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Pimpinan dalam perusahaan harus mengelola SDM dengan efektif, sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik dalam kepentingan individu maupun perusahaan (Tampubolon, 2016:01). Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2019:193).

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka karyawan tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap organisasi (Kusumaningtyas, 2014:51). Perusahaan seharusnya mengetahui kondisi lingkungan kerja untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman agar karyawan mampu bekerja secara optimal (Sudaryo,dkk, 2018:47).

PT. Indo Tata Graha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang developer, kontraktor dan property. Dalam mengelola sumber daya manusia, selain melakukan pengembangan karir bagi

karyawannya, PT. Indo Tata Graha juga selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawannya, yang mana merupakan salah satu faktor untuk membentuk kedisiplinan dan komitmen organisasi pada karyawannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya dapat memberikan dampak yang baik, terwujudnya perencanaan dan tujuan organisasi bagi PT. Indo Tata Graha.

Dari pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan untuk memberikan perbedaan hasil yang telah dilakukan penelitian terdahulu. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha".

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha ?
2. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut Irham Fahmi (2016:65) kedisiplinan adalah tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang sudah ditentukan.

Menurut Nurhayati (2018:134) disiplin merupakan suatu perilaku atau sikap seorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk selalu menghargai, menghormati, dan taat dengan segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tujuan dapat tercapai.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan kesadaran yang menjadikan titik tumpu seseorang sebagai tindakan yang dijalankan sesuai prosedur yang berlaku dengan baik dan tepat.

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2019:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat

berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

6. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Kusumaningtyas (2014:52) pengertian komitmen organisasi merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi, selain itu juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan untuk mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), mengatakan bahwa “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Menurut Muhammad Busro (2018:72) pengertian komitmen adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada atau meninggalkan perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian komitmen organisasi adalah perilaku seseorang yang memihak satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan.

Menurut Suryaman (2016) komitmen karyawan adalah suatu hubungan antara organisasi kerja dan individu karyawan, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Individu ingin turut merealisasikan tujuan-tujuan anggota organisasi kerja.
2. Individu ingin berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja.
3. Individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja.
4. Karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.
5. Karyawan mempunyai kerelaan untuk menggunakan usahanya secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja.
6. Karyawan mempunyai kepercayaan dan keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja.

Menurut Busro (2018:86) indikator komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut:

1. Affective commitment yang berkaitan dengan hubungan emosional terhadap organisasinya dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Identifikasi dengan organisasi
  - b. Keterlibatan anggota dengan organisasi
2. Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota yang mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Loyalitas dalam organisasi
  - b. Kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi
3. Normative commitment menjelaskan tentang perasaan keterikatan untuk berada dalam organisasi dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Bertingkah laku untuk memenuhi kebutuhan
  - b. Minat organisasi untuk tindakan yang tepat

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Pandi Afandi (2016:51) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Luthans (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna  
Warna adalah faktor yang penting untuk memperbesar efisien kerja para pegawai.
2. Kebersihan lingkungan kerja  
Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan  
Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara  
Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5. Jaminan  
Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan  
Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
7. Tata ruang  
Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.  
Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
  - a. Bangunan tempat kerja
  - b. Peralatan kerja yang memadai
  - c. Fasilitas
  - d. Tersedianya sarana angkutan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik  
Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
  - a. Hubungan rekan kerja setingkat
  - b. Hubungan atasan dengan karyawan
  - c. Kerjasama antar karyawan

Dari beberapa indikator di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance

(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kasmir (2018:182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, yaitu 1 tahun.

Menurut Prawirosentono dikutip dalam Awantara (2014:10) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, sesuai moral dan etika dan tidak melanggar hukum (Ansory dan Indrasari, 2018:209).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seorang karyawan yang dilakukan sesuai standar yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi  
Motivasi seorang karyawan dalam menghadapi situasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kusumaningtyas (2014:96), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

### Hipotesis

Berdasarkan pernyataan di atas, yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka dalam penelitian ini dinyatakan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tata Graha.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tata Graha.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tata Graha.
4. Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tata Graha.

### METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (bebas) dan *dependent* (terikat). Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Indo Tata Graha dan yang menjadi subjeknya adalah seluruh karyawan PT. Indo Tata Graha. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Tata Graha sebanyak 50 karyawan. Sampel pada penelitian ini diketahui sebanyak 44 responden. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *non probability sampling*. Pengumpulan Data dilakukan

melalui penyebaran kuisioner, data primer dan data sekunder. Alat uji yang digunakan untuk mengolah data menggunakan program SPSS for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 44 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan dampaknya pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 1.1**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	Uraian	Frekuensi					Presentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X1.1	0	1	4	19	20	0%	2.3%	9.1%	43.2%	45.5%
2	X1.2	0	0	8	23	13	0%	0%	18.2%	52.3%	29.5%
3	X1.3	0	1	9	15	19	0%	2.3%	20.5%	34.1%	43.2%
4	X1.4	0	0	10	14	20	0%	0%	22.7%	31.8%	45.5%
5	X1.5	0	0	3	21	20	0%	0%	6.8%	47.7%	45.5%
Mean		0	0.4	6.8	18.4	18.4	0%	1%	15%	42%	42%

**Sumber : Data diolah, 2020**

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42% responden yang menyatakan setuju sebanyak 42% responden yang menyatakan netral sebanyak 15% responden yang menyatakan tidak setuju 1% dan sisanya responden sangat tidak menyetujui uraian pernyataan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyetujui jika disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

No	Uraian	Frekuensi					Presentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X2.1	0	4	18	13	9	0%	9.1%	40.9%	29.5%	20.5%
2	X2.2	0	1	13	19	11	0%	2%	29.5%	43.2%	25.0%
3	X2.3	0	0	18	15	11	0%	0%	40.9%	34.1%	25.0%
4	X2.4	0	0	12	18	14	0%	0%	27.3%	40.9%	31.8%
5	X2.5	0	2	13	19	10	0%	5%	29.5%	43.2%	22.7%
Mean		0	1.4	14.8	16.8	11	0%	3%	34%	38%	25%

**Sumber : Data diolah, 2020**

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 25% responden yang menyatakan setuju sebanyak 38% responden yang menyatakan netral sebanyak 34% responden yang menyatakan tidak setuju 3% dan sisanya responden sangat tidak menyetujui uraian pernyataan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju jika komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Uraian	Frekuensi					Presentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X3.1	0	3	9	22	10	0%	6.8%	20.5%	50.0%	22.7%
2	X3.2	1	2	3	22	16	2.3%	4.5%	6.8%	50.0%	34.4%
3	X3.3	0	0	5	15	24	0%	0%	11.4%	34.1%	54.5%
4	X3.4	1	0	6	12	25	2.3%	0%	13.6%	27.3%	56.8%
5	X3.5	1	2	5	20	16	2.3%	4.5%	11.4%	45.5%	36.4%
Mean		0.6	1.4	5.6	18.2	18.2	1%	3%	13%	41%	41%

**Sumber : Data diolah, 2020**

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41% responden yang menyatakan setuju sebanyak 41% responden yang menyatakan netral sebanyak 13% responden yang menyatakan tidak setuju 3% dan sisanya responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyetujui jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

No	Uraian	Frekuensi					Presentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Y.1	0	1	7	21	15	0%	2.3%	15.9%	47.7%	34.1%
2	Y.2	0	0	9	20	15	0%	0%	20.5%	45.5%	34.1%
3	Y.3	0	1	3	24	16	0%	2.3%	6.8%	54.5%	36.4%
4	Y.4	0	0	3	22	19	0%	0%	6.8%	50.0%	43.2%
5	Y.5	0	0	4	19	21	0%	0%	9.1%	43.2%	47.7%
Mean		0	0.4	5.2	21.2	17.2	0%	1%	12%	48%	39%

**Sumber : Data diolah, 2020**

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39% responden yang menyatakan setuju sebanyak 48% responden yang menyatakan netral sebanyak 12% responden yang menyatakan tidak setuju 1% dan sisanya responden sangat tidak menyetujui uraian pernyataan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyetujui adanya disiplin

kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 21 for windows dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 1.5**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
Konstanta	2,141	0,946	0,350
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,396	4,057	0,000
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,252	3,272	0,002
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,281	3,336	0,002

**Sumber : Data diolah, 2020**

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, diketahui besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel serta diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,141 + 0,396X_1 + 0,252X_2 + 0,281X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 2,141 bernilai positif. Artinya apabila disiplin kerja (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap bernilai 2,141.
2. Nilai koefisien disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,396. Artinya apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,252. Artinya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

4. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,281. Artinya apabila lingkungan kerja yang dimiliki karyawan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika  $p$  value  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika  $p$  value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terdapat pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Untuk menghitung  $t$  tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t \left( \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

Diketahui  $\alpha$  adalah 0,05,  $n$  adalah jumlah sampel yaitu 44 responden dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas yaitu 3.

$$t_{tabel} = t \left( \frac{0,05}{2}; 44 - 3 - 1 \right)$$

$$t_{tabel} = t (0,025 ; 40)$$

Kemudian dicari pada tabel distribusi  $t$  (0,025 ; 40), dan didapatkan hasil  $t$  tabel yaitu 2,02108.

**Tabel 1.6**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t hitung	Sig.
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	4,057	0,000
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	3,272	0,002
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	3,336	0,002

### Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel 1.6 di atas, didapatkan hasil:

1. Signifikan disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,057 > 2,02108$   $t$  tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis 1 adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

2. Signifikan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,272 > 2,02108$   $t$  tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis 2 adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,336 > 2,02108$   $t$  tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis 3 adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:21) uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan atau keseluruhan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji  $F$ . Jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $F$  hitung  $> F$  tabel maka terdapat pengaruh variabel  $X$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ . Jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $F$  hitung  $< F$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel  $X$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ . Untuk menghitung  $F$  tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F (k ; n - k)$$

Diketahui  $k$  adalah jumlah variabel bebas yaitu 3 dan  $n$  adalah jumlah sampel yaitu 44.

$$F_{tabel} = F (3 ; 44 - 3)$$

$$F_{tabel} = F (3 ; 41)$$

Kemudian dicari pada tabel distribusi  $F$  (3;41), dan didapatkan hasil  $F$  tabel yaitu 2,83.

**Tabel 1.7**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	F hitung	Sig.
Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	24,111	0,000

### Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 1.7 didapatkan hasil pengujian hipotesis 4 yaitu bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $24,111 > 2,83$   $F$  tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis 4 adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ )

dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Indo Tata Graha.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dibuktikan dengan uji  $t$  yaitu nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,057 > 2,02108$   $t$  tabel. Nilai koefisien hasil regresi yaitu  $0,396$  yang dapat diartikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila semakin meningkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Indo Tata Graha, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku sesuai prosedur. Salah satunya dengan datang tepat waktu sebelum masuk kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dibuktikan dengan uji  $t$  yaitu nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,272 > 2,02108$   $t$  tabel. Nilai koefisien hasil regresi yaitu  $0,252$  yang dapat diartikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang paling rendah. Artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan searah, apabila semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Indo Tata Graha, maka

kinerja karyawan akan semakin baik, begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa terikat dengan perusahaan. Salah satunya dengan memberikan komitmen lebih dalam bekerja dan ikut terlibat dalam menghadapi permasalahan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dibuktikan dengan uji  $t$  yaitu nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,336 > 2,02108$   $t$  tabel. Nilai koefisien hasil regresi yaitu  $0,281$  yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila lingkungan kerja yang dimiliki karyawan PT. Indo Tata Graha baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan memberikan ruangan kerja yang aman, nyaman dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menentukan hasil secara optimal untuk pencapaian perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat dibuktikan dengan uji t yaitu nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $24,111 > 2,83$  F tabel. Hasil pada R Square menunjukkan nilai 0,644 yang dapat diartikan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Mahendra Pratama (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dari karyawan PT. Indo Tata Graha cukup meningkat dalam mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi dari karyawan PT. Indo Tata Graha cukup baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan, begitu pula dengan kondisi lingkungan kerja yang baik yang menjadikan karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha yang menggunakan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,057 > 2,02108$  t tabel. Dengan demikian H1 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,272 > 2,02108$  t tabel. Dengan demikian H2 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,336 > 2,02108$  t tabel. Dengan demikian H3 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.
4. Disiplin kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $24,111 > 2,83$  F tabel. Dengan demikian H4 menyatakan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat diberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, antara lain:

1. Sebaiknya karyawan pada PT. Indo Tata Graha mampu menjaga dan mempertahankan Disiplin Kerja yang telah tercipta dengan baik serta dapat menjadikan kinerja karyawan mencapai tujuan perusahaan.
2. Karyawan PT. Indo Tata Graha disarankan mampu meningkatkan Komitmen Organisasi seperti, memberikan komitmen lebih dalam bekerja. Seorang karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi jika dirinya benar-benar merasa dilibatkan

sebagai bagian dari perusahaan, kemudian ia akan bekerja keras lebih dari yang diharapkan. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan tersebut memandang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya. Hal ini dikarenakan hasil penelitian dari komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling kecil. Sehingga diharapkan dengan meningkatnya komitmen organisasi menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan instrumen penelitian yang sesuai dengan objek yang akan diteliti dan menambah variabel lainnya, sehingga dapat diperoleh analisis yang lebih baik.
4. Bagi pihak pembaca atau pihak lainnya, semoga penelitian ini dapat berguna sebagai pertimbangan untuk menginterpretasikan dalam perusahaan mengenai pengaruh kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Awantara, I Gusti Putu Diva. 2014. *Sistem Manajemen Lingkungan: Perspektif Agrokompleks*. Yogyakarta: Deepublish.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1*. Bandung: Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Cetakan ke-8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D.A., dan Dita Amanah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-23*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumaningtyas, Amiartuti. 2014. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen*. Surabaya: Sinar Akademika.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan ke-6*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-5*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, Supomo Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- PT. Indo Tata Graha. 2019. *Company Profile*. Waru-Sidoarjo.

- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015.  
*Perilaku Organisasi, Edisi 16.* Jakarta:  
Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia  
dan Produktivitas Kerja.* Jakarta :  
Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia.*  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo. Dkk. 2018.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia,  
Kompensasi Tidak Langsung  
dan Lingkungan Kerja Fisik.*  
Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2015.  
*Metode Penelitian Manajemen.*  
Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ 2016.  
*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif  
dan Kombinasi (Mixed Methods).*  
Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ 2017.  
*Metode Penelitian Kuantitatif,  
Kualitatif, dan R&D.* Bandung :  
Alfabeta.
- Sunyoto. Danang. 2015.  
*Manajemen dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia.*  
Yogyakarta: Center for Academic  
Publishing Service.
- Sujarweni, Wiratna. V. 2014.  
*SPSS Untuk Penelitian.* Yogyakarta:  
Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2019.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia,  
Cetakan ke-10.* Jakarta: Prenada  
Media (Kencana).
- Tampubolon, Hotner. 2016.  
*Strategi Manajemen Sumber Daya  
Manusia dan Perannya Dalam  
Pengembangan Keunggulan  
Bersaing, Cetakan Pertama.*  
Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia di  
Lembaga Keuangan Syariah, Cetakan  
ke-1.* Jakarta: Rajawali Pers.