



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG PEMBANTU PERTAMINA**

Putri Sarirati, Ajijah
Universitas Mitra Bangsa
putrisarirati@stimaimmi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explore the impact of work discipline and work environment on the performance of Bank Pertamina Pertamina Sub-Branch Office employees. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis. The population consists of 35 employees, with an equally large sample. Data was collected through questionnaires with a Likert scale of 1-5. Analysis using Excel and SPSS version 22.0. The results show that: 1) Work discipline contributes 27.1% partially to employee performance; 2) Work environment contributes 55.4% partially to employee performance; 3) Together, work discipline and work environment contribute 71.5% to employee performance. However, there is 28.5% variation in performance that is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work discipline, work environment, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Pertamina. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasinya berjumlah 35 karyawan, dengan sampel yang sama besarnya. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert 1-5. Analisis menggunakan excel dan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 27,1% terhadap kinerja pegawai; 2) Lingkungan kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 55,4% terhadap kinerja pegawai; 3) Secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 71,5% terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat 28,5% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi pelaksana pada fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam setiap kegiatan atau fungsi operasional. Sedangkan disiplin kerja menurut Handoko, (2014:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan dinilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, dan untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan standar perusahaan yang baik agar dapat berjalannya suatu perusahaan. Berikutnya menurut Sunyoto, (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari semua faktor yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Semua faktor ini memengaruhi seberapa nyaman, termotivasi, dan produktif seorang pekerja.

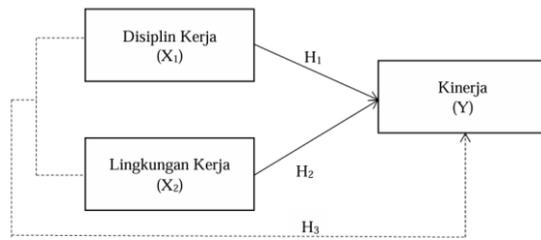
TINJAUAN TEORI

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno, (2016:196) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hal ini sesuai dengan dimensi yang ditemukan oleh Hasibuan dalam Kaihatu et al. (2015), yaitu mengikuti prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan secara lisan dan tertulis. Ini juga didukung oleh penelitian Krisyanto (2019), yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Dalam studi ini, tiga variabel diuji yaitu : disiplin kerja (variabel independen), lingkungan kerja (variabel independen), dan kinerja karyawan (variabel dependen). Maka model

Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis _____ 199

kerangka pemikirannya sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dengan begitu dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Pertamina.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, menurut Mangkunegara (2016:67). Jika sebuah organisasi menghargai dan memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karyawannya akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi (Wibowo, 2014:3). Perlakuan ini akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Farizki & Wahyuati, (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan prediktor kuat yang berpengaruh terhadap kinerja. Maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2: Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Pertamina.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ferawati (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat berdampak pada kinerja karyawan. Agar suatu perusahaan dapat bekerja sebaik-baiknya dan mencapai tujuan perusahaannya, tidak hanya diperlukan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang cukup baik, tetapi juga disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik atau sangat baik. Oleh karena itu, baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja merupakan pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dapat disimpulkan dapat hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3: Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Pertamina.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, 35 karyawan dari Bank Rakyat Indonesia Cabang Pembantu Pertamina dijadikan sampel berdasarkan jumlah dan karakteristik populasi, Sugiyono (2016:116).. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert, kemudian data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial (induktif).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel- variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi untuk menggambarkan descriptive statistics setiap variabel.

Tabel 1
Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	35	87	145	122,34	15,848
Lingkungan_Kerja	35	87	145	122,60	13,876
Kinerja	35	93	143	126,54	13,230
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1)

Penilaian terendah jawaban dari variabel Disiplin Kerja pada setiap pernyataan adalah sebesar 87, penilaian tertingginya adalah 145, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 122,34. Sedangkan untuk standar deviasi sebesar 15,848 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 15,848 dari 35 responden.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Penilaian terendah jawaban dari Lingkungan Kerja adalah sebesar 87, penilaian tertingginya sebesar 145, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 122,60. Sedangkan standar deviasi sebesar 13,876 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 13,876 dari 35 responden.

3. Kinerja (Y)

Penilaian terendah jawaban dari variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 93, penilaian tertingginya sebesar 143, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 126,54. Sedangkan standar deviasi sebesar 13,230 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Kinerja adalah sebesar 13,230 dari 35 responden.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja, disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.542	11.354		2.250	.031
X ₁	.271	.114	.324	2.372	.024
X ₂	.554	.130	.581	4.246	.000

Berdasarkan tabel tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,542 + 0,271 X_1 + 0,554 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 25,542 menyatakan bahwa jika variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama dengan 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah 25,542. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja (Y) adalah 25,542.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,271 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_1) bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,271.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,554 artinya variabel Lingkungan Kerja bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,554.

Uji Multikoleniaritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikoleniaritas dalam model regresi. Hasil uji multikoleniaritas disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.320	11.795			
X ₁	.205	.114	.246	.506	1.977
X ₂	.613	.131	.643	.506	1.977

Berdasarkan pada tabel diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai toleransi sebesar $0,506 > 0,10$. Sementara nilai *VIF* sebesar $1,977 < 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas **tidak terjadi multikolinearitas**.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

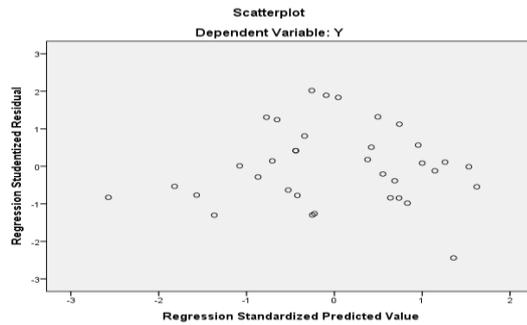
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.423	6.568		.978	.335
X ₁	-.120	.066	-.442	-1.812	.079
X ₂	.112	.075	.362	1.486	.147

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikan untuk Disiplin Kerja (X₁) sebesar $0,079 > 0,05$, dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar $0,147 > 0,05$, maka dapat dinyatakan **tidak**

heteroskedastisitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar diatas tentang hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan penelitian ini menyatakan bahwa hasil pengujian menggunakan grafik *scatterplot* tidak terjadi heteroskedastisitas karena pola yang dihasilkan tidak berbentuk pola yang jelas titik-titik data yang menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.

Uji Hipotesis Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara parsial. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05 (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95 (95%). Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Statistik (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	25.542	11.354		
X ₁	.271	.114	.324	2.372	.024
X ₂	.554	.130	.581	4.246	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai thitung yang diperoleh pada tabel diatas, dengan nilai signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 35-3-1 = 31$. Dengan ketentuan tersebut, maka ttabel sebesar 2,039.

Kesimpulan :

1. Pengujian H₁: Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja

Hasil uji t untuk Disiplin Kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,372 > t_{tabel} 2,039$, dan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H₁, H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bank Rakyat Indonesia Cabang Pembantu Graha Pertamina.

2. Pengujian H₂ : Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja

Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,246 > t_{tabel} 2,039$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H₁, H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Pembantu Grha Pertamina”.

Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari hasil analisis regresi signifikan atau tidak. Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima atau H_a ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Tabel 6
Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4255.115	2	2127.558	40.153	.000 ^b
Residual	1695.570	32	52.987		
Total	5950.686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan Tabel 6 tentang hasil uji F di atas, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS-22, didapat F_{hitung} adalah 40.153 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, (df) = $n-k = 35-3 = 2,90$ maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $40,153 > F_{tabel}$ sebesar 2,90 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *R Square*.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.697	7.279

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.715 atau (71,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 71,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja sebesar 27,1%, lingkungan kerja karyawan berdampak positif sebesar 55,4% terhadap kinerja mereka. Secara bersamaan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,5%. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini berdampak sebesar 28,5%. Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yaitu hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga masih dianggap kurang memadai dalam penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edison., Emron., Anwar., Y., & Komariyah., I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, & Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 6.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada. *Agora*, 5.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariasi Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PES Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Henry Simamora. (2013). *Panduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Kaihatsu, T. S., Dharmayanti, D., J., & P., K. (2015). *Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasir mukti, Bogor)*. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 17, 41–59. Diambil dari <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Krisyanto, E. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia*. Semarang, 2.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Revika Aditama.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke 13*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Offset.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. M.Si. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Runtuwuwo, H. J., Lopian, J., & Dutolong, L. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja*
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. *Universitas Widayatama Bandung*.
- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Emba*, 3.
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, sondang p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto., B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet. bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet. bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. In *Metodelogi Penelitian*.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset)*. yogyakarta: CAPS.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta. *Manajemen Dan Kewirausahaan, 17*, 135–144.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Riau Ekonomi dan Bisnis, 8.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keem)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- _____. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Commented [P1]: