

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Baja Di Jawa Timur

Riyo Wahyu Febriyan¹⁾, Joko Suyono²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen Universitas Narotama Surabaya, Indonesia; riowahyu288@gmail.com

²⁾ Program Studi Magister Manajemen Universitas Narotama Surabaya, Indonesia;

joko.suyono@narotama.ac.id

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

doi: 10.29138/jkis.v3i1.45

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi peran lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan di perusahaan industri baja Jawa Timur. Dengan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 50 responden, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan insentif berhubungan secara signifikan dan positif. Uji simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 93,5% menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan 6,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulannya, faktor-faktor tersebut secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan industri baja Jawa Timur.

Kata kunci: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah cabang manajemen yang secara spesifik mengeksplorasi peran dan hubungan individu-individu dalam suatu entitas organisasi. Manajemen atau administrasi SDM bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan bantuan manajemen SDM, perusahaan dapat meningkatkan performa tenaga kerja secara efektif melalui penghargaan yang sesuai dan evaluasi individu di dalam organisasi berdasarkan kemampuan kerja mereka. Setiap anggota dalam organisasi memiliki tujuan dan kepentingan pribadi ketika bergabung dalam organisasi. Fenomena yang terjadi pada studi kasus PT Suryamas Megah Steel yang bergerak di bidang industri baja, yang dimana mengalami permasalahan seperti penurunan produktivitas kerja, yang dimana ini adalah permasalahan dari internal perusahaan dari segi lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif. Sektor lingkungan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun dikarenakan lingkungan yang kurang suportif dan fasilitas yang kurang memadai. Sektor disiplin kerja yang juga bisa berpengaruh yang dimana mungkin ada karyawan yang kurang bisa memaksimalkan waktu dan kurangnya kesadaran akan waktu yang berimpact besar atas produktivitas kerja karyawan. Insentif juga bisa berpengaruh kepada kinerja karyawan yang berprestasi dimana memungkinkan karyawan termotivasi untuk mendapatkan bonus atau reward dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh parsial dan simultan variabel lingkungan kerja, disiplin, serta insentif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan. Apakah karyawan akan bekerja secara efisien atau tidak, sangat bergantung pada tekanan sosial dan perubahan yang terjadi yang memengaruhi kinerja mereka. Perusahaan harus juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan. Harus diakui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atau prestasi karyawan, yang sangat terkait

dengan pencapaian tujuan perusahaan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (2022 M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR) Berdasarkan hasil temuan penelitian diperoleh informasi penting bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming.(Nanda & Wahyuni, 2022).

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kirana Vallennia, 2018). Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancae eks (Vallennia et al., 2018).

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2010:29) insentif adalah penghasilan diluar dari gaji yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan dalam organisasi memberikan dampak yang positif guna mendapatkan tambahan karyawan pada pengembangan kinerja pegawai mencapai tujuan organisasi (Halim, 2022).

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya. (Marnisah et al., 2021).

2.2 Disiplin kerja

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. (Drs H Sofyan Tsauri, 2013).

2.3 Insentif

Insentif merupakan penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan bekerja melampaui ketentuan standar berprestasi. Insentif adalah bagian dari kompensasi secara langsung sebagai penghargaan dalam bentuk finansial atau non finansial kepada para karyawan selain gaji dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Nuzleha, 2022).

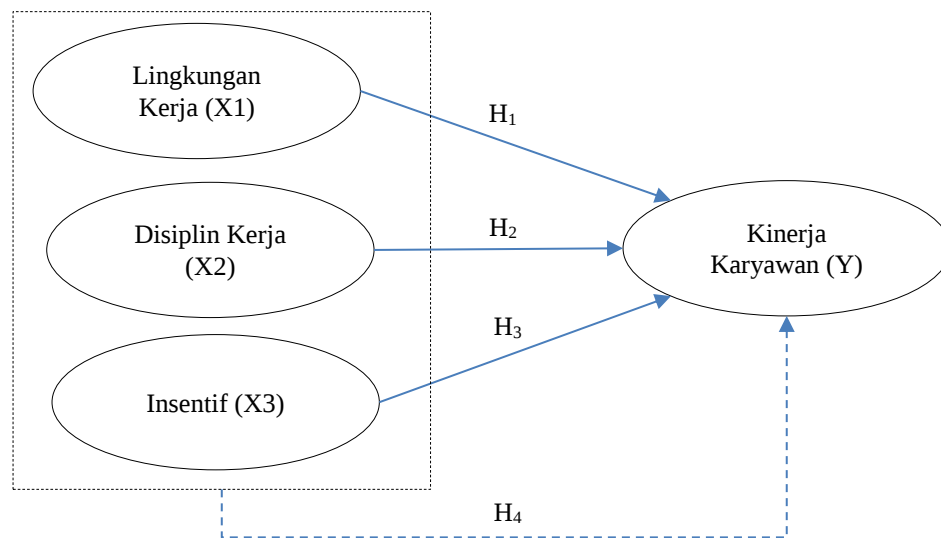
2.4 Kinerja karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi,

manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Marnisah et al., 2021).

2.5 Hipotesis

Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis menjadi dasar dari permasalahan dan tujuan penelitian. Hipotesis merupakan hasil sementara yang dijadikan dasar dalam pelaksanaan penelitian. Sesuai dengan variable – variable yang di teliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

H1: lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Megah Steel Cabang Sidoarjo.

H2: disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Megah Steel Cabang Sidoarjo.

H3: insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Megah Steel Cabang Sidoarjo.

H4: lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Megah Steel Cabang Sidoarjo.

3. METODE

Berisi metode penelitian (berisi populasi, sampel, teknik *sampling*, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data), serta tinjauan pustaka yang memuat teori yang relevan.

3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh karyawan di perusahaan baja di Jawa Timur.

3.2 Sampel

Menurut (Sahir, 2022) adalah Sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka peneliti menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan di perusahaan baja di Jawa Timur.

3.3 Teknik pengumpulan data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui media perantara.

3.4 Teknik analisis data

Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen yaitu pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) insentif (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. maka analisis yang digunakan penulis adalah analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program software SPSS 22.00 for window yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja X2 = disiplin kerja

X3 = insentif kerja

e = error

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

4.1 Uji validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

No.	Indicator / Variable	Corrected Item-Total Correlation	terms	Information
Work Environment				
1.	X1.1	0.000	0.05	Valid
2.	X1.2	0.000	0.05	Valid
3.	X1.3	0.000	0.05	Valid
Work Discipline				
1.	X2.1	0.000	0.05	Valid
2.	X2.2	0.000	0.05	Valid
3.	X2.3	0.000	0.05	Valid
4.	X2.4	0.000	0.05	Valid
5.	X2.5	0.000	0.05	Valid
Work Incentives				
1.	X2.1	0.000	0.05	Valid
2.	X2.2	0.000	0.05	Valid
3.	X2.3	0.000	0.05	Valid
4.	X2.4	0.000	0.05	Valid
5.	X2.5	0.000	0.05	Valid
Employee Performance				
1.	Y.1	0.000	0.05	Valid
2.	Y.2	0.000	0.05	Valid
3.	Y.3	0.000	0.05	Valid

Berdasarkan tabel di atas yang telah di olah menggunakan software SPSS 25 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan memiliki hasil yang dapat dinyatakan valid atau signifikan karena memiliki hasil dibawah 0,05.

4.2 Uji Realibilitas

Table 4. 2 Validity Test Results

Variable	Value Chronbach alpha	Sig value	Reability
X1	0,652	0,6	reliabel
X2	0,701	0,6	reliabel
X3	0,796	0,6	reliabel
Y	0,607	0,6	reliabel

4.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00946287
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.066
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas data metode Kolmogorov Smirnov dengan total 50 responden, didapatkan hasil nilai sig sebesar $0,2 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal / data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Syarat Fiv	Fiv	Keterangan
X1	10.00	1.205	Tidak terjadi multikolienaritas
X2	10.00	1.482	Tidak terjadi multikolienaritas
X3	10.00	1.432	Tidak terjadi multikolienaritas

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Nilai tolerance masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai masing-masing VIF untuk variabel independen lebih kecil dari 10. Disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,436	0,05	Tidak terjadi heterokedesitas
Disiplin kerja	0,119	0,05	Tidak terjadi heterokedesitas
Insentif	0,55	0,05	Tidak terjadi heterokedesitas

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan nilai Sig $> 0,05$. Artinya model ini terbebas dari heterokedastisitas.

4.6 Uji Autokorelasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Durbin-Watson

Model	R	R square	Adjusted square	Rstd.error of estimate	Durbin watson
1	.967	.935	.930	208	1.957

Berdasarkan hasil pembandingan, diketahui nilai $du < d < 4 - du$ atau $1,6739 < 1,954 < 2,5794$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, yang berarti model ini termasuk model regresi yang baik karena tidak terjadi autokorelasi.

4.7 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients B	Sig.	Keterangan
(constant)	5.237	0.432	0.000	
Lingkungan kerja	-0.079	0.027	0.006	SIGNIFIKAN NEGATIF
Disiplin kerja	0.207	0.020	0.000	SIGNIFIKAN POSITIF
Insentif	0.213	0.015	0.000	SIGNIFIKAN POSITIF

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 5.237. Koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar -0,079 , disiplin kerja(X2) sebesar 0,207.dan koefisien insentif (X3) sebesar 0.213 Maka dapat diketahui bahwa :

$$Y = 5.237 + -0.079 + 0.207 + 0.213 X + e_i$$

1. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,079. Apabila lingkungan kerja mengalami penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,079 .Sehingga apabila lingkungan kerja semakin baik, tentunya kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,207. Apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,207 Sehingga apabila disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Variabel insentif (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.213. Apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.213 Sehingga apabila insentif semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji t

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
(constant)	12.126	0.000	
Lingkungan kerja	-2.904	0.006	SIGNIFIKAN
Disiplin kerja	10.594	0.000	SIGNIFIKAN
Insentif	14.709	0.000	SIGNIFIKAN

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) antar masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan, maka H_0 ditrima Di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1)
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditrima Di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1)
3. Pengujian Hipotesis Kedua (H3)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditrima Di simpulkan bahwa variabel insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1)

4.8.2 Uji F

Tabel 4.9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression 1	28.548	3	9.516	219.169	,000b
Residual	1,997	46	,043		
Total	30,546	49			

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hal ini dapat dilihat nilai signifikansi yaitu 0.000 lebih kecil daripada 0.05 dengan ini maka H_0 di terima.

4.8.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	std.error of estimate
1	.967	.935	.930	208

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,935, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 93,5%. Sedangkan sisanya 6.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

4.9 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki berpengaruh negatif dan signifikan. lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,079. uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X_1) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar ($0,006 < 0,05$) yang artinya. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini variabel Disiplin kerja (X_2) memiliki berpengaruh positif dan signifikan. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,207 uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X_2) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar ($0,000 < 0,05$) yang artinya Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini variabel insentif (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel insentif (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.213. uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel insentif (X_3) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar ($0,000 < 0,05$) yang artinya variabel insentif (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_1)

5. KESIMPULAN

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan industri baja di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan harapan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan industri baja di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan harapan. Variabel Insentif kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan industri baja di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan harapan. secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi lebih lanjut dan dapat memberikan informasi, manfaat serta pengetahuan kepada para akademisi dan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar salah satu indikator untuk mengukur peningkatan/penurunan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Drs H Sofyan Tsauri. (2013). *MSDM manajemen sumber daya manusia*.

Halim, A. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 40–48.

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter*, 2021.

Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Business and Entrepreneurship Journal (BEJ), 3(1), 131–138. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779>
Nuzleha. (2022). *No Title*.

Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.

Sugiyono. (2018). *o, Statistika Nonparametris untuk Penelitian*. (Bandung:CV Alfabeta, 2017).

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>