

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan dan Pertahanan Kabupaten Cianjur

Prasetyo Harsanto¹, Dandi Bahtiar² & Siti Nurhalimah³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia

Email: prasetyoharsanto@gmail.com¹, dandi.bahtiar@gmail.com², sitinurhalimah@gmail.com³

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2024-15-09

Revised : 2024-06-17

Accepted: 2024-06-17

KEYWORD

Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

KATA KUNCI

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Regional Housing and Settlement Service Office of Cianjur Regency. This research is included in using a quantitative approach. The total population in this study were 48 employees, while the sample was 30 respondents. The method of determining the sample in this study uses Simple Random Sampling, namely taking samples from members of the population which is carried out randomly without regard to the strata in the population. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used multiple linear regression analysis. SPSS analysis method 25. The results showed that there was a significant influence between the work environment on employee performance at the Regional Housing and Settlement Service Office, Cianjur District. from t count of 2,348 > t table of 1,701 with t -sig 0.000 < 0.05. And there is a significant influence between work discipline on employee performance at the Regional Housing and Settlement Service Office of Cianjur Regency, from t count of 5,460 > t table 1,701 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously the variables of Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously (simultaneously) have a significant influence on the Employee Performance variable from the results of the calculated F value 361.702 > F table 2.960 with a significance of 0.000 < 0.05. The results of the coefficient of determination test show that the value of the influence of work environment and work discipline on employee performance is 96.4%, the remaining 3.6% is influenced by other variables.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur. Penelitian ini termasuk dalam dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 48 orang pegawai, sedangkan untuk sampel 30 orang responden. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis SPSS 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kecamatan Cianjur. dari t hitung sebesar 2.348 > t tabel 1.701 dengan t -sig 0,000 < 0,05. Dan ada pengaruh yang Signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur, dari t hitung

Sebesar 5.460 > t tabel 1.701 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara serentak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dari hasil nilai F hitung 361.702 > F tabel 2,960 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 96,4% sisanya 3,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang Dengan demikian penulis menyimpulkan tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit dengan tidak melampirkan Surat Sakit dari Dokter (SKD), pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya beberapa pegawai secara sengaja atau tidak sengaja menyalahi prosedur yang sudah ditetapkan sehingga menghambat kegiatan operasional instansi. Disiplin kerja pegawai sudah dikatakan baik.

Menurut Singodimedjo (2017:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kab. Cianjur tugas pokoknya disperkim adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang perumahan dan kawasan permukiman, serta urusan pemerintahan bidang pertanahan.

Lingkungan kerja terhadap Dinas Perumahan kawasan dan permukiman dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil observasi yang ditemukan mengenai mesin scanning masuk dan pulang kerja atau disebut sidik jari, toilet, mushola, kantin dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia pada Dinas perumahan kawasan dan permukiman pada Tahun 2021

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang baik)
1	Mesin <i>scanning</i>	1	Sedang
2	Toilet	2	Kurang baik
3	Mushola	2	Baik
4	Kantin	1	Kurang baik
5	Parkiran	2	Kurang baik
6	Komputer	25	Baik
7	Jaringan internet	2	Kurang baik
8	Mobil pegawai	10	Baik

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2021

Berdasarkan Tabel 1 Dinas perumahan kawasan dan permukiman masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti mesin scanning berjumlah 1 dengan kondisi sedang, toilet berjumlah 2 dengan kondisi kurang baik, kantin berjumlah 1 dengan kondisi kurang baik, jaringan internet berjumlah 2 dengan kondisi kurang baik, dan parkiran berjumlah 2 dengan kondisi kurang baik.

Sedangkan fasilitas yang dikategorikan baik yaitu mobil pegawai dengan jumlah 10, komputer dengan jumlah 25 dan mushola dengan jumlah 2. Berikut lingkungan kerja fisik masih terdapat kondisi lingkungan fisik yang masih kurang baik, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2

Data Kondisi Lingkungan Kerja pada Dinas perumahan kawasan dan permukiman pada Tahun 2021

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya/penerangan	Baik	
2	Temperatur/suhu udara		Kurang baik
3	Tata warna ruang kerja	Baik	
4	Keamanan	Baik	
5	Kebersihan		Kurang baik
	Hubungan kerja	Baik	
	a.Cara komunikasi kerja anatra atasan dan bawahan		
	b.Cara komunikasi kerja antara sesama pegawai	Baik	

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2021

Sasaran Kerja Pegawai terhadap dinas Perumahan kawasan dan permukiman juga dikategorikan mengalami naik dan turun tidak tetap, sebagaimana bisa dilihat pada tabel 1.3 mengenai hasilnya target pencapaian instansi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3
Sasaran Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Tahun 2018-2020

No	Bidang	Target	Terealisasi	Tahun		
				2018	2019	2020
1	Air Minum dan Sanitasi	100%	Belum Target	84,73	83,84	85,53
2	Perumahan dan Permukiman	100%	Belum Target	86,12	85,93	85,56
3	Bangunan dan Pertanahan	100%	Belum Target	85,22	85,29	83,27
Nilai Rata-rata		100%	Belum Target	85,36	85,02	84,12

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan sasaran kerja pegawai pada tahun 2018 yaitu nilai rata-rata pada bidang air minum dan sanitasi sekitar 85,36 dan pada tahun 2019 bidang perumahan dan permukiman sekitar 85,02 kemudian pada tahun 2020 pada bidang bangunan dan pertanahan nilai

rata-rata sekitar 84,12. Jadi, bisa dilihat pertahunnya mengalami penurunan.

Pada tahun 2018 cenderung mengalami kenaikan positif dari target yang telah ditargetkan oleh Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman, hingga mengalami penurunan yang cukup mencolok pada periode tahun 2019 dan 2020, hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang berimbas pada kinerja instansi. Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja pegawai sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja.

Tabel 4
Tingkat Kehadiran pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI (TAHUN)	EFEKTIFITAS KERJA (HARI)	KETERANGAN					
			SAKIT	%	IJIN	%	ALPHA	%
2019	175	240	14	10 %	0	0 %	14	10 %
2020	180	240	35	26 %	0	0 %	25	19 %
2021	182	240	30	23 %	0	0 %	20	15 %

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa absensi mengalami naik turun pertahunnya, dengan jumlah pegawai 175 orang, Efektifitas kerja 240 hari. yang sakit pada tahun 2019 sebesar 10%, pada tahun 2019. Tingkat absensi pada orang yang ijin 0%. Tingkat alpha 10%. Tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 180 orang, efektifitas kerja 240 hari, orang yang sakit 26%, ijin 0%, tingkat alpha 19%. Tahun 2021 jumlah pegawai 182 orang, efektifitas kerja 240 hari, jumlah orang sakit sekitar 23%, ijin 0%, alpha 15%.

2. Metode

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan selama 7 bulan, untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan kawasan dan pertanahan kabupaten cianjur. Waktu penelitiannya yaitu dimulai dari bulan february 2022 sampai dengan agustus 2022.

Metode penelitian kuantitatif. menurut sugiyono (2017:56) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

1) Analisis Data.

Analisis menggunakan kuantitatif dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 48 orang pegawai, sedangkan untuk sampel 30 orang responden. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis SPSS 25.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

Berikut ini data sampel yang berhasil di wawancara.

Tabel 5

Demografi Sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	22	73%
2	Perempuan	8	27%
Total		30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan Tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden kebanyakan berjenis kelamin laki-laki. Dari 30 sampel (100%)

responden terdapat 73% responden berjenis kelamin laki-laki dan hanya 27% responden berkelamin perempuan. data diatas, secara deskriptif terlihat bahwa Hak merek memiliki kriteria persentase paling rendah diantara indikator yang lain, maka penyebab utama terhambatnya perkembangan pemasaran UMKM Sari Putra adalah hak merek.

Tabel 6

Demografi Sampel Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	3	10%
4	D3	0	0%
5	SI	23	77%
6	S2	4	13%
7	S3	0	0%
Total		30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan tabel diatas menunjukan jumlah responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 0 orang 0%, SMP Sebanyak 0 orang 0%, SMA

sebanyak 3 orang 10%, untuk D3 sebanyak 0 orang 0%, S1 sebanyak 23 orang 77%, S2 sebanyak 4 orang 13%, dan untuk S3 sebanyak 0 orang 0%.

Tabel 7

Demografi Sampel Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

No	Jabatan Pekerjaan	Frekuensi	Persentase %
1	Perumahan	13	43%
2	Kawasan	8	27%
3	Permukiman	9	30%
Total		30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan responden tingkat jabatan Perumahan sebanyak 13 orang 43%, untuk jabatan pekerjaan Kawasan sebanyak 8 orang 27%, dan untuk Permukiman sebanyak 9 orang 30%.

Tabel 8

Demografi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-30	7	23%
2	31-40	5	17%
3	41-50	10	33%
4	51-60	8	27%
5	61-70	0	0%
	Total	30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukan responden sebanyak 30 orang, pada penelitian ini responden yang berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 7 orang 23%, adapun yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang 17%, dan untuk usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang 33%. Untuk usia 51-60 tahun sebanyak 8 orang 27%, lalu yang usianya 61-70 tahun sebanyak 0 orang 0%.

Tabel 9

Demografi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
1	1-20 tahun	27	90%
2	21-30 tahun	3	10%
3	31-40 tahun	0	0%
Total		30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur, lama bekerja 1-20 Tahun

sebanyak 27 orang dengan presentase 90%, pegawai dengan lama bekerja 21-30 Tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan pegawai dengan lama bekerja 31-40 Tahun sebanyak 0 orang dengan presentase 0%.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diterima. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja $2.348 > t$ tabel 1.701 dengan t -sig $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_01 ditolak dan H_1 diterima.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diterima. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Disiplin Kerja sebesar 5.460 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Disiplin Kerja $5.460 > t$ tabel 1.701 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_02 ditolak dan H_2 diterima.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diterima. Bahwa F hitung sebesar 361.702 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, F hitung bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan garis regresinya. Maka f hitung harus dibandingkan dengan F tabel, Nilai f tabel untuk kesalahan 5%. Maka diperoleh F tabel sebesar 2,960 dengan demikian F hitung

$361.702 > F$ tabel 2,960 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$ maka persamaan regresi bersifat linier dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Lingkungan Kerja pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori setuju dengan nilai skor rata-rata 4,23, maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan Lingkungan Kerja yang lebih baik lagi, karena lingkungan kerja merupakan ruang lingkup lingkungan antara instansi dan lingkup masyarakat.
- 2) Disiplin Kerja pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori setuju dengan nilai skor rata-rata 4,17. Maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan Disiplin Kerja yang lebih baik lagi.
- 3) Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori setuju dengan nilai skor rata-rata 4,47. Maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih baik lagi.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan. Berdasarkan uji hipotesis. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja $2.348 > t$ tabel 1.701 dengan t -sig $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_01 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin

buruk pula kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur.

- 5) Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diterima. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Disiplin Kerja sebesar 5.460 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Disiplin Kerja $5.460 > t$ tabel 1.701 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitupun sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja maka semakin buruk pula kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
- 6) Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diterima. F hitung sebesar 361.702 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, F hitung untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan garis regresi. Maka f hitung harus dibandingkan dengan F tabel, Nilai f tabel untuk kesalahan 5%. Maka diperoleh F tabel sebesar 2,960 dengan demikian F hitung $361.702 > F$ tabel 2,960 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka persamaan regresi bersifat linier dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih sebesar- besarnya kepada Dinas, Perumahan Kawasan Dan Pertahanan Kabupaten Cianjur atas kesediaannya sebagai objek penelitian, juga kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.

6. Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan PT Remaja Rosda Karya*. Bandung.
- Amalia. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. In S. Sedarmayanti. Bandung: CV Mandar Maju.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, indikator)*. Kiau: Zanafa Publishing.
- Arifin, M., & Barnawi. (2012). *Strategi dan kebijakan pembelajaran pendidikan*.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintaro. (2017). *Pengantar manajemen*. Demarang: Rafi Sarana Perkasa.
- Sari Megawati, D. P. (2017). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Danang, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (18th ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Wali Press.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2017). *Statistik untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Umam. (2017). *Manajemen*. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (13th ed., Vol. 1)*. Alih bahasa: B. Sabran & D. B. P. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pratama, A. (2021). *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakti Wira Karsa Sakti Cianjur*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).