

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Beras Sampoerna Di Kotagajah, Kabupaten Lampung Tengah

Fitriani³, Jati Imantoro², Muhammad Ilham Fuadin³
Program Studi Manajemen, Fakkultas Ekonomi Bisnis
Universitas Muhaamadiyah Metro
E-mail: Gugelmit123@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pertumbuhan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Tujuan perusahaan bisa tercapai jika kinerja yang diberikan memenuhi standar yang telah ditentukan. Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik beras Sampoerna di Kotagajah. Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu kuisisioner atau wawancara. Penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui variabel dependen dan independen dengan alat bantu progam komputer yaitu SPSS 26. Hasil penelitian yang di capai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

In a company's operating system, human resources are a very valuable company asset that must be managed properly by the company in order to make an optimal contribution. The growth of the company's organization is very dependent on the productivity of the workforce in the company. The company's goals can be achieved if the performance provided meets predetermined standards. Every organization or company will always try to improve the performance of its employees in the hope that the company's goals will be achieved. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline, compensation, and job satisfaction on the performance of Sampoerna rice factory employees in Kotagajah. The research method used is quantitative research, namely questionnaires or interviews. In this research , the analytical technique used is multiple linear regression analysis to determine the dependent and independent variables with the help of a computer program , namely SPSS 26. The results of the study achieved that the variables of work environment, work discipline, compensation, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pertumbuhan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Tujuan perusahaan bisa tercapai jika kinerja yang diberikan memenuhi standar yang telah ditentukan. Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap perusahaan.

Meskipun dalam suatu perusahaan sudah menggunakan teknologi modern tetapi tidak akan berarti bagi suatu perusahaan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara baik, serta memberikan hasil yang optimal, maka sumber daya manusia perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan. salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan adalah kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Muhammad Busro, 2018). Guna mencapai tujuan bersama semua anggota organisasi harus memiliki kinerja yang baik.

Kajian Litelatur

Menurut Hasibuan (2013), mengatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. menurut Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Fathoni (2011), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. (Febriyanto : 2022). Menurut Wibowo (2014) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Penelitian ini di lakukan di Pabrik Beras Sampoerna yang berlokasi di Desa Gajah Timur 2, Kecamatan Kotagajah, Kabupaten Lampung Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Beras Sampoerna, Gajah Timur 2, sebanyak 20 orang. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan Pabrik Beras Sampoerna, Kotagajah, sebanyak 20 orang.

Jenis, sumber data, dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari objek yang di teliti. Berikut ini adalah caara-cara pengumpulan data primer :

- a) Observasi
- b) Wawancara
- c) Kuisisioner

2. Data sekunder

Data Sekunder Data sekunder adalah data yang tidak langsung di peroleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain seperti sumber pustaka organisasi mengenai sejarah organisasi yang penulis teliti.

Dalam Penelitian ini Menggunakan Teknik Analisi Data Sebagai Berikut :

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Linieritas
5. Uji Homogenitas
6. Uji Regresi Linier Berganda
7. Uji T
8. Uji F
9. Koefisien Determinan (R^2)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

a. Uji Regresi liner Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,396	29,476		1,506	,023
	LingkunganKerja	,083	,275	,083	1,800	,038
	DisiplinKerja	,374	,222	,376	2,883	,013
	Kompensasi	,427	,354	,445	1,757	,046
	KepuasanKerja	,323	,231	,257	2,402	,015

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (β) = 44,396 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,396, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefisien Lingkungan Kerja = $0,083 > 0$. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. artinya ada hubungan yang searah diantara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Lingkungan Kerja yang ditingkatkan kinerja Karyawan akan meningkat.
- 3) Koefisien Disiplin Kerja = $0,374 > 0$. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan artinya ada hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- 4) Koefisien Kompensasi = $0,427 > 0$. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan artinya ada hubungan searah antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
- 5) Koefisien Kepuasan Kerja = $0,323 > 0$. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan artinya ada hubungan searah antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

b. Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengukuran uji T kita dapat melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika t hitung $>$ t tabel atau jika nilai $sig \leq 0,05$ dan koefisien beta positif, maka hipotesis didukung, jika nilai $sig > 0,05$ dan koefisien beta negatif, maka hipotesis tidak didukung. Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,396	29,476		1,506	,023
	LingkunganKerja	,083	,275	,083	1,800	,038
	DisiplinKerja	,374	,222	,376	2,883	,013
	Kompensasi	,427	,354	,445	1,757	,046
	KepuasanKerja	,323	,231	,257	2,402	,015

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26)

- 1) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Lingkungan Kerja (X_1) mendapatkan nilai t hitung sebesar $1,800 > t$ tabel yaitu $1,72472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Disiplin Kerja (X_2) mendapatkan nilai t hitung sebesar $2,883 > t$ tabel yaitu $1,72472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Kompensasi (X_3) mendapatkan nilai t hitung sebesar $1,757 >$ dari t tabel yaitu $1,72472$ dan nilai

signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- 4) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Kepuasan Kerja (X_4) mendapatkan nilai t hitung sebesar $2,402 >$ dari t tabel yaitu $1,72472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji F

Uji F adalah uji serempak yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengaruh akan terlihat jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5575,753	4	1393,938	14,762	,000 ^b
	Residual	143,447	15	9,563		
	Total	5719,200	19			
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja, Kompensasi						

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26)

Dari tabel di atas hasil bahwa nilai signifikansi pada tabel menunjukkan 0.000 artinya $<$ dari 0.05 dengan nilai $F_{hitung} 14,762 > F_{tabel} 1,72472$ Kesimpulan yang didapatkan adalah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji R² Koefisien Determinasi

Penelitian ini membutuhkan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel bebas bisa menjelaskan seluruh varian dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1. Jika $R = 0$ maka tidak ada hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat). Sebaliknya, jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependent.

Hasil uji R² Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 ^a	,975	,968	3,09243
a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja, Kompensasi				

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26)

Dari tabel diatas diketahui R Square adalah $0,975$ atau $97,5\%$ adjusted R Square berkisaran pada angka $0-1$ dengan catatan semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam regresi. R Square

sebesar 0,975 atau 97,5% variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Karyawan, sedangkan 2,5% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka pembahasan mengenai hasil penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar $1,800 > t$ tabel yaitu $1,72472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan pun juga akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan mengurangi rasa jenuh dan bosan dalam bekerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui variabel Disiplin Kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar $2,883 > t$ tabel yaitu $1,72472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hal ini dikarenakan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui variabel Kompensasi mendapatkan nilai t hitung sebesar $1,757 > t$ tabel yaitu $1,72472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang apabila kebutuhan akan kompensasi dapat terpenuhi dengan baik. Semakin perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan tepat waktu kepada karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui variabel Kepuasan Kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar $2,402 > t$ tabel yaitu $1,72472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan akan merasa puas

dalam bekerja apabila kondisi seseorang yang ada merasa puas dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan pun juga akan meningkat. Kondisi seseorang yang baik akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada tabel menunjukkan 0.000 artinya < dari 0.05 dengan nilai $F_{Hitung} 14,762 > F_{tabel} 1,72472$. Kesimpulan yang didapatkan variabel kerangka pemikiran meliputi Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa jika Pabrik beras Sampoerna mampu memberikan Kinerja yang baik maka akan memberikan kualitas yang bagus.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan mengenai variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pabrik beras Sampoerna Kotagajah.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pabrik beras Sampoerna Kotagajah.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pabrik beras Sampoerna Kotagajah.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pabrik beras Sampoerna Kotagajah.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pabrik beras Sampoerna Kotagajah.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa diberikan bagi pabrik beras Sampoerna Kotagajah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pabrik beras Sampoerna dapat mengusahakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan memberikan fasilitas yang baik bagi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja di pabrik beras Sampoerna secara keseluruhan yang sudah cukup baik, perlu di pertahankan dan di tingkatkan, agar lebih mendukung semangat dan giat kerja karyawan.
3. Pemberian kompensasi di pabrik beras Sampoerna secara keseluruhan yang sudah tergolong baik perlu dijaga dan ditingkatkan, untuk lebih meningkatkan semangat dan giat kerja karyawan.
4. Disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti insentif yang sesuai dengan kerja yang diberikan kepada karyawan, fasilitas yang baik dan atasan yang baik kepada karyawannya.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya penelitian ini menggunakan empat variabel bebas untuk mengukur kinerja karyawan sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan atau

menambahkan variabel lainnya seperti budaya organisasi, beban kerja dan variabel lainnya yang lebih relevan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik beras Sampoerna di Kotagajah.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ambawani, S., & Febriyanto, F. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Metode IPA (Importance Performance Analysis) Pada Hotel Familie 2 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1), 248-252.
- Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, (2013), *Pengantar Manajemen*, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Fitriani, (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, terhadap Kepuasan nasabah pada cabang BMT Fajar Metro Pusat. *Jurnal fidusia~ volume 3, nomer 1, april 2020*.
- Fitriani. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Metro. *Jurnal manajemen diversifikasi*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Edisi ke tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Grasindo.
- Hasibuan. Melayu S.P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P, (2012) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P, (2017) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 233.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 2 (2023)

- Luthans. (2012). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh: Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L & Jackson, J.L (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Mudiartha Utama, Wayan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Muhammad Busro. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzal, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Kencana, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku I ed.). (J. Sadel, & B. P. Hie, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2014). Sistem Manajemen Kinerja. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi Bandung:PT. Rafika Aditama.
- Sugiyarti, (2012). Analisis dan Perancangan UML (Unified Modeling Language). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Cetakan ke – 15 ,Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Yogyakarta: ANDI.

Supomo, Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum). Bandung: Yrama Widya.

Surahmad.W. (2013)., Pengertian Observasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Susilaningsih, (2012) Pengertian Disiplin Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wilson Bangun, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.