

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union (CU) Dharma Prima Kita Yogyakarta

Nur Handina¹, Rina Dwiarti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received July 20, 2024
Revised July 20, 2024
Accepted July 29, 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja,
Kompetensi Kerja,
Kinerja Pegawai

Keywords:

Leadership,
Work Environment,
Work Competency,
Employee Performance

ABSTRAK

Studi ini ditujukan guna mengidentifikasi juga menganalisis hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja dengan kinerja pegawai pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel memakai pendekatan sampling jenuh terhadap 40 responden dari KSP CU Dharma Prima Kita. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, serta analisis regresi berganda. Temuan studi menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pegawai simultan pada tingkat signifikansi 5%.

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyze the relationship between leadership, work environment, and work competence with employee performance at KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. This study adopted a quantitative approach with the sampling method using a saturated sampling approach of 40 respondents from KSP CU Dharma Prima Kita. Data analysis included validity, reliability, and classical assumption tests, as well as multiple regression analysis. The study findings state that the three independent variables significantly and positively affect employee performance simultaneously at the 5% significance level.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nur Handina
Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Yogyakarta, Indonesia
Email: nurhandinaaa22@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kriteria kinerja yang tinggi diperlukan bagi sumber daya manusia, aset terpenting perusahaan untuk kelangsungan hidup jangka panjang. Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya dalam memenuhi kewajiban yang

diberikan kepadanya [1]. Kepemimpinan merupakan faktor determinan dalam upaya memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan sebagai kemampuan memotivasi pengikut untuk mengikuti pemimpin guna mencapai tujuan yang telah ditentukan [2]. Kepemimpinan secara umum mengacu pada kapasitas dan kemauan seseorang atau kelompok untuk membujuk, memotivasi, mengundang, mengarahkan, dan, jika diperlukan, memaksa orang lain atau kelompok untuk menerima pengaruhnya dan mengambil tindakan yang akan memajukan tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya [3].

Lingkungan kerja menjadi beberapa faktor terpenting yang tidak bisa diabaikan dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik menumbuhkan suasana kerja yang positif, yang meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Mangkunegara [1] mendefinisikan lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan yang dimiliki individu atau kelompok, lingkungan sekitar tempat mereka beroperasi, teknik kerja mereka, dan pengaturan kerja mereka. Ketika lingkungan kerja aman, terjamin, dan nyaman, karyawan akan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan menghasilkan hasil yang optimal [4].

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja dibutuhkan juga kompetensi kerja. Widyaningrum [5] mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat kualitas pribadi, kemampuan, dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang melakukan aktivitas dengan sukses. Sedangkan talenta yang nilai pasarnya dibuktikan dengan hasil kreativitas dan penemuan inilah yang Fahmi (2017:52) [6] definisikan sebagai kompetensi.

Studi ini ditujukan untuk menganalisis tingkat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.

2. METODE

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menekankan pada deskripsi numerik dan analisis data. Data primer yang didapat dari kuesioner responden dijadikan sebagai sumber data primer dalam studi ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menilai kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat, serta faktor independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja. Studi ini memanfaatkan sumber data sekunder, atau informasi yang didapatkan dari karya-karya yang telah diterbitkan sebelumnya, selain sumber data primer. Literatur mengenai permasalahan yang dijadikan bahan perbandingan dan pembahasan, serta temuan penelitian atau publikasi terdahulu yang masih relevan, menjadi data sekunder dalam penelitian ini. 40 partisipan dalam penelitian ini merupakan seluruh pekerja KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Metode pengambilan sampel pada studi ini digunakan pendekatan sampling jenuh, menurut Amin et al., [7] pendekatan sampling jenuh yang mana setiap anggota populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis data, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, serta analisis regresi linier berganda yang mencakup uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profil Responden

a. Jenis Kelamin

Analisis data menunjukkan bahwa proporsi responden perempuan lebih dominan, yaitu mencapai 67,5%. Rincian lengkapnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	13	32,5%
Perempuan	27	67,5%
Jumlah	40	100%

b. Usia

Berdasarkan data penelitian, kelompok usia 26–30 tahun merupakan kelompok yang paling banyak terjadi, yaitu sebesar 42,5% dari total keseluruhan. Rincian lengkapnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
20-25	5	12,5%
26-30	17	42,5%
31-35	7	17,5%
36-40	11	27,5%
Jumlah	40	100%

c. Masa Kerja

52,5% responden menurut analisis data telah bekerja selama satu sampai lima tahun. Rincian lengkapnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 tahun	21	52,5%
6-10 tahun	14	35%
11-15 tahun	5	12,5%
Jumlah	40	100%

d. Pendidikan Terakhir

Menurut penelitian data, sekolah menengah atas adalah tingkat pendidikan yang paling umum, mencakup 57,5% dari seluruh gelar. Rincian lengkapnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	23	57,5%
D3	2	5%
S1	15	37,5%
Jumlah	40	100%

3.2 Hasil Uji Instrumen

3.2.1 Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Analisis Validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	K.1	0,695	0,312	Valid
		K.2	0,757	0,312	Valid
		K.3	0,657	0,312	Valid
		K.4	0,726	0,312	Valid
		K.5	0,721	0,312	Valid
		K.6	0,527	0,312	Valid
		K.7	0,834	0,312	Valid
		K.8	0,625	0,312	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	LK.1	0,858	0,312	Valid
		LK.2	0,887	0,312	Valid
		LK.3	0,810	0,312	Valid
		LK.4	0,964	0,312	Valid
		LK.5	0,874	0,312	Valid
		LK.6	0,842	0,312	Valid
		LK.7	0,754	0,312	Valid
3	Kompetensi Kerja (X3)	KK.1	0,889	0,312	Valid
		KK.2	0,882	0,312	Valid
		KK.3	0,667	0,312	Valid
		KK.4	0,741	0,312	Valid
		KK.5	0,757	0,312	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	KP.1	0,930	0,312	Valid
		KP.2	0,840	0,312	Valid
		KP.3	0,836	0,312	Valid
		KP.4	0,731	0,312	Valid
		KP.5	0,864	0,312	Valid

Analisis validitas menunjukkan seluruh item pada variabel independen terbukti valid berdasarkan hasil analisis. Hal itu menunjukkan bahwasanya seluruh pertanyaan dapat diterapkan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

3.2.2 Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,974	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,938	Reliabel
Kompetensi	0,958	Reliabel
Kinerja	0,846	Reliabel

Seluruh variabel penelitian memiliki koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha yang memadai (lebih besar dari 0,75), sehingga instrumen penelitian dapat dianggap reliabel.

3.3 Deskripsi Penilaian Variabel

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan

No	Pernyataan	Mean	Kategori
X1.1	Pemimpin memiliki kemampuan inovasi	4,68	Sangat Setuju
X1.2	Pemimpin memiliki kemampuan konseptual	4,68	Sangat Setuju
X1.3	Pemimpin memiliki kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	4,53	Sangat Setuju
X1.4	Pemimpin adalah seorang komunikator yang efektif, mampu memahami dan menanggapi setiap pesan dengan tepat	4,38	Sangat Setuju

X1.5	Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya	4,65	Sangat Setuju
X1.6	Pemimpin memberikan sumbangan nyata dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan	4,43	Sangat Setuju
X1.7	Pemimpin memiliki kemampuan dalam melakukan pengawasan	4,93	Sangat Setuju
X1.8	Pemimpin memiliki kemampuan dalam pengelolaan sumber daya	4,68	Sangat Setuju
Rata-rata		4,62	Sangat Setuju

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat positif terhadap kepemimpinan, dengan rata-rata skor sebesar 4,62. Rentang skor antara 4,38 hingga 4,93 mengindikasikan tingkat persetujuan yang tinggi.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
X2.1	Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai untuk menunjang aktivitas kerja	4,48	Sangat Setuju
X2.2	Kualitas udara di tempat kerja terjaga dengan baik	4,68	Sangat Setuju
X2.3	Tempat kerja saya tidak bising	4,40	Sangat Setuju
X2.4	Pewarnaan ruangan ditempat saya baik	4,80	Sangat Setuju
X2.5	Sarana ditempat kerja tersedia dengan cukup	4,40	Sangat Setuju
X2.6	Suasana kerja di tempat saya sangat kondusif dan menenangkan.	4,30	Sangat Setuju
X2.7	Hubungan dengan karyawan lain baik	4,33	Sangat Setuju
Rata-rata		4,48	Sangat Setuju

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat positif terhadap lingkungan kerja, dengan rata-rata skor sebesar 4,48. Rentang skor antara 4,30 hingga 4,80 mengindikasikan tingkat persetujuan yang tinggi.

Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompetensi Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
X3.1	Semakin tinggi semangat yang saya miliki semakin tinggi pula kesempatan saya untuk berprestasi	4,00	Setuju
X3.2	Dalam bekerja, saya memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	3,90	Setuju
X3.3	Saya selalu berpenampilan menarik saat bekerja	2,00	Tidak Setuju
X3.4	Saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan saya	4,12	Setuju
X3.5	Saya pandai berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain dalam tim	4,18	Setuju
Rata-rata		3,64	Setuju

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kompetensi kerja, dengan rata-rata skor sebesar 3,64. Rentang skor antara 2,00 hingga 4,18 mengindikasikan adanya variasi dalam tingkat persetujuan.

Tabel 10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Y.1	Saya konsisten menghasilkan output yang memenuhi atau bahkan melampaui standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	4,50	Sangat Setuju
Y.2	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dan prioritas pekerjaan dengan baik, memungkinkan saya untuk mencapai deadline yang diberikan	4,40	Sangat Setuju
Y.3	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam manajemen waktu dan dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan deadline yang diberikan	4,60	Sangat Setuju
Y.4	Saya mampu bekerjasama yang baik dengan <i>teamwork</i>	4,70	Sangat Setuju
Y.5	Saya memiliki semangat membantu dan selalu siap untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja	4,80	Sangat Setuju
Rata-rata		4,60	Sangat Setuju

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja pegawai, dengan rata-rata skor sebesar 4,60. Rentang skor antara 4,40 hingga 4,80 mengindikasikan adanya variasi dalam tingkat persetujuan yang tinggi.

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94175651
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.059
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Analisis normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dari itu data pada penelitian bisa dinyatakan terdistribusi normal.

3.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Analisis Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
(Constant)	-2.513	5.630		-.446	.658		
Kepemimpinan	.385	.128	.380	3.007	.005	.933	1.072
Lingkungan Kerja	.216	.087	.311	2.479	.018	.949	1.054
Kompetensi	.240	.078	.393	3.094	.004	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji, nilai tolerance seluruh variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hasil uji memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat bukti kuat terjadinya multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi ini.

3.4.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 13. Hasil Analisis Heteroskedastisitas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.635	3.294		.800	.429
	X1	-.044	.075	-.101	-.589	.559
	X2	-.026	.051	-.086	-.506	.616
	X3	.030	.045	.114	.667	.509

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji menggunakan glejser, nilai probabilitas untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi berturut-turut adalah 0,559, 0,616, dan 0,509. Nilai probabilitas yang diperoleh untuk ketiga variabel tersebut jauh di atas tingkat signifikansi 5% sehingga bisa dikatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3.4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.513	5.630		-.446	.658
	Kepemimpinan	.385	.128	.380	3.007	.005
	Lingkungan Kerja	.216	.087	.311	2.479	.018
	Kompetensi	.240	.078	.393	3.094	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Makna dari konstanta dan koefisien regresi dalam model ini dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Nilai konstanta β adalah -2,513. Hal tersebut berarti kinerja pegawai akan sebesar -2,513 jika tidak ada nilai yang mempengaruhi variabel independen kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi.
2. Variabel Kepemimpinan (β_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,380. Kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,380 satuan jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, sesuai dengan besarnya koefisien regresi positif pada variabel kepemimpinan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (β_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,311. Kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,311 satuan jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, sesuai dengan besarnya koefisien regresi positif variabel lingkungan kerja.
4. Variabel Kompetensi (β_3) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0,393. Untuk variabel kompetensi besarnya koefisien regresi bertanda positif. Kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,393 satuan setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepemimpinan.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Uji t

Tabel 15. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.513	5.630		-.446	.658
	Kepemimpinan	.385	.128	.380	3.007	.005
	Lingkungan Kerja	.216	.087	.311	2.479	.018
	Kompetensi	.240	.078	.393	3.094	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
 Mengingat T hitung $3,007 > 2,028$ maka diketahui nilai Sig dan H0 ditolak. Kesimpulan $0,005 < 0,05$ dimungkinkan jika HA diakui. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan dan menguntungkan.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
 Mengingat diketahui T hitung $2,479 > 2,028$ maka nilai Sig dan H0 ditolak. $0.018 < 0.05$ bisa jadi hasilnya jika HA disepakati. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan dan menguntungkan.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
 Mengingat T hitung $3,094 > 2,028$ maka diketahui nilai Sig dan H0 ditolak. Jika HA diterima maka dapat ditentukan $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan dan menguntungkan.

3.5.2 Uji F

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.786	3	9.929	10.333	.000 ^b
	Residual	34.589	36	.961		
	Total	64.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Hasil uji F tabel : $F(k;n-k) = F(3;37) = 2,86$

Berdasarkan output dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi yang sangat kecil sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,333 > 2,86$, sehingga dapat disimpulkan maka H0 ditolak dan HA diterima maka didapatkan pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.5.3. Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwasanya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja dapat menjelaskan sekitar 41,8% dari kinerja pegawai. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

3.6 Pembahasan

Temuan penelitian tersebut mendukung H1 yang berarti bahwasanya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta akan dipengaruhi oleh peningkatan kepemimpinan.

Temuan penelitian tersebut mendukung H2 yang menunjukkan berarti lingkungan kerja (X2) dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan lingkungan kerja di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta

Temuan penelitian mengkonfirmasi H3 yang menunjukkan berarti kompetensi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Temuan ini memberikan arti semakin baik kompetensi kerja di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi (uji F) H4 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan arti semakin baik kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja dari KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta dapat terjadi dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Studi ini ditujukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis keterkaitan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja dengan kinerja pegawai bagi KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hasil studi menunjukkan bahwasanya ketiga variabel independen tersebut secara signifikan dan positif bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- [2] Daulay, R., Hazmanan Khair Pasaribu, Linzy Pratami Putri, & Rini Astuti. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- [3] Herman, H., & Nasruji, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines. *Jurnal Dimensi*, 7(3). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1707>
- [4] Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)*.
- [5] Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-Msdm-2019.pdf>
- [6] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- [7] Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).