

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN KUALA ENOK INDRAGIRI HILIR

Daima Kumala Sari¹⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾, Mida Aprilina Tarigan²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : daima.kumala1724@student.unri.ac.id

Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At PT PLN (Persero) Customer Service Unit Kuala Enok Indragiri Hilir

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and work environment on the performance of employees of PT PLN (Persero) Kuala Enok Customer Service Unit Indragiri Hilir. The population in this study were employees of PT PLN (Persero) Customer Service Unit Kuala Enok Indragiri Hilir, as many as 108 people. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely 50 office employees. Sources of data used are primary data collected by distributing questionnaires as research instruments. and the analysis tool is multiple linear regression analysis through the SPSS For Windows 25 program. With employee performance as the dependent variable and three independent variables, namely work discipline, work motivation, and work environment. The results of this study indicate that: 1) Work discipline has a significant effect on employee performance, 2) Work motivation has a significant effect on employee performance and 3) Work environment has a significant effect on employee performance.

Keyword : Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi. Karyawan tidak di anggap sebagai suatu kewajiban, melainkan sebagai aset perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing perusahaan. Perkembangan ini sudah dimulai saat adanya kerja sama

dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan yang salah satu tujuannya adalah melayani kepentingan umum atau melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan energi listrik. PT.

PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan ini berada di Kuala Enok yang dimana melayani pelanggan dari 7 kecamatan yaitu dari Kecamatan Kempas, Kecamatan Enok, Kecamatan Keritang, Kecamatan Reteh Kecamatan Kuala Sungai Batang, Kecamatan Tanah Merah, dan Kecamatan Kuala Indragiri.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup

Sejalan dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, program terbaru PT. PLN yakni pelayanan Listrik Prabayar untuk mengadakan inovasi dalam pembayaran listrik terbaru diharapkan dapat mempertahankan eksistensi dan juga untuk kemajuan serta pengembangan guna meningkatkan kualitas mutu pelayanan terhadap masyarakat. Prabayar yang terpasang dilokasi Pelanggan melalui sistem "token" (pulsa) atau stroom. Perubahan model migrasi dari pascabayar ke prabayar maupun pasang baru listrik prabayar otomatis berkaitan dengan voucher / token pulsa untuk dapat menggunakan aliran listrik.

Tabel 1 Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir

No	Nilai	Keterangan
1	<50	Buruk
2	51-60	Kurang
3	61-75	Cukup
4	76-90	Baik
5	>90	Sangat Baik

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Kuala Enok, 2022

Dari Tabel 1 dapat dilihat bagaimana pihak PLN memberikan penilaian kinerja pada karyawannya, sehingga mereka dapat mengukur tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mereka setiap tahunnya. Maka mereka dapat mengukur dan melihat dalam segi mana karyawan mereka dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja yang mereka hasilkan.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan kepala PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, yaitu terlambatnya penyerahan laporan bulanan karyawan kepada kepala PLN, laporan diserahkan melebihi waktu yang telah ditetapkan, kemudian untuk tugas menginput data laporan ke dalam basis data atau sistem data, karyawan juga agak lambat dalam mengerjakannya. Untuk mendukung hasil observasi maka ditampilkan data penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir tahun 2017-2021.

Tabel 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir Tahun 2017-2021

Kinerja	Skor Yang Dicapai (%)				
	2017	2018	2019	2020	2021
1. Kualitas	80	80	85	70	78
2. Kuantitas	70	80	75	80	70
3. Keterampilan Kerja	85	85	85	80	78
4. Tanggung Jawab	70	73	75	70	70
5. Kerja Sama	85	78	85	80	75
6. Kedisiplinan	80	70	78	70	68
Rata-rata skor	78,3%	79,3%	80,5%	75%	73,2%
Kategori	Baik	Baik	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Kuala Enok, 2022

Dari tabel 2 diatas terjadinya Fluktuasi atau naik turunnya kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok. Pada tahun 2017 rata – rata nilai kinerjanya

adalah 78,3% dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2018 dan 2019 yaitu masing – masing sebesar 79,3% dan 80,5%. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 75% dan pada tahun 2021 terjadinya penurunan sebesar 73,2%. Dan penurunan ini masih bisa dibilang tidak terlalu drastis dan masih bisa diperbaiki kinerja karyawannya. Dan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perolehan yang paling tinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebesar 80,5%. Terjadinya penurunan yaitu pada tahun 2020 dan 2021 Dikarenakan dampak dari covid-19 sehingga karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Merujuk pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PLN pada 5 tahun terakhir rata-rata berada pada tingkat yang baik. Maka perusahaan harus dapat terus meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat yang berada dibawah baik dan terus mempertahankan kinerja yang baik agar tidak mengalami penurunan. Dari data tabel diatas bisa kita lihat terjadinya permasalahan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok. penurunan kinerja dua tahun terakhir ini dikarenakan faktor disiplin, dan tanggung jawab.

Disiplin kerja sangat penting dimiliki karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai disiplin dengan baik. disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3 Data Absensi Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Ketidakhadiran karyawan			Jmlh Org
		A /Org	I /Org	S /Org	
2017	50	18	9	8	35
2018	52	20	11	10	41
2019	51	18	14	12	43
2020	50	20	18	15	53
2021	50	23	18	17	57

Sumber: *PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir, 2022*

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2017-2021 terjadinya peningkatan ketidakhadiran karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok. Pada tahun 2017 tingkat ketidakhadiran sebanyak 35 orang dan pada tahun 2020 dan 2021 sebanyak 53 orang dan 57 orang. Dari data ini bisa kita lihat bahwa terjadinya peningkatan absensi setiap tahunnya sehingga bisa membuat kinerja karyawan turun. Tingkat absen yang semakin tinggi setiap tahunnya yang tercermin dari tingkat alfa dan tingkat izin yang setiap tahunnya semakin meningkat, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi karena karyawan yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan.

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan

kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Tabel 4 Jenis Motivasi Kerja Yang Diberikan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir Tahun 2021

No	Jenis Motivasi Kerja Yang Diberikan	Jumlah Karyawan Yang Diberikan (orang)
1	Gaji	50
2	Kenaikan Jenjang Karir	11
3	Tunjangan BPJS	50
4	Fasilitas dan Akses Kesehatan	50
5	COP atau Car Ownership Program	11
6	Cuti tahunan	50

Sumber: *PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir, 2022*

Berdasarkan Tabel 4 mengenai motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir dirasa masih kurang. Berdasarkan observasi dan melakukan wawancara, fenomena yang terkait motivasi adalah:

1. Motivasi yang rendah disebabkan oleh hasil kinerja karyawan kurang mendapat apresiasi dari pimpinan seperti pada tahun sebelumnya ada pemberian *reward* berupa bonus (uang) yang pada tahun 2020 sudah ditiadakan, sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, yang berdampak pada penurunan kinerja.
2. Selanjutnya juga dalam diri pegawai tidak menganggap bahwa setiap tugas yang diberikan kepadanya merupakan tantangan untuk membawanya maju, tetapi bagi pegawai tugas tidak lebih dari kewajiban mereka sebagai seorang pegawai. Hal ini mengurangi motivasi mereka dalam bekerja.
3. Karyawan juga merasa bosan dengan pekerjaan yang tidak

mengalami pengembangan, sehingga mereka merasa jenuh dengan apa yang dikerjakan hal ini menimbulkan kurang semangat dalam bekerja bagi sebagian karyawan, karyawan masih sering menunda atau memperlambat pekerjaan, prestasi kerja menurun, kurang disiplin dan terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir.

Selain disiplin kerja dan motivasi, dalam melaksanakan pekerjaannya faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap besar terhadap semangat kerja karyawan baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Fenomena lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok yakni dimana tata letak ruangan kerja yang berantakan seperti ruangan kerja yang sempit, meja kerja yang tidak teratur dan berkas-berkas dalam lemari yang tidak tertata dengan baik sehingga membuat ruangan tersebut menjadi kurang nyaman. Serta ruangan tempat beribadah yang tidak memadai ditempat kerja sehingga membuat karyawan kesulitan untuk beribadah pada saat ditempat kerja. Dengan kondisi tersebut maka akan menimbulkan cepat lelah serta bosan dan menurunkan kreativitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik yaitu dimana antara pemimpin dengan karyawan, karyawan dengan karyawan kurang adanya komunikasi yang baik, dan kurangnya perhatian dari atasan atau pimpinan bahkan sesama karyawan yang tidak saling akrab sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis didalam perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menjadi karyawan yang berkualitas adalah tujuan semua orang. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang sangat tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang sangat tinggi dari para karyawan sebagai sumber daya manusia yang berfungsi mengelola faktor produksi yang lain sangat diperlukan agar perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atau pencapaian dari seseorang melalui tugas, kemampuan dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Nuraini (2013:106) disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai – nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang.

Dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap atau perilaku seseorang dalam mentaati peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung

jawab yang telah diberikan oleh perusahaan

Motivasi Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:170) motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi.

Menurut Siagian (2016:102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai sesuatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas.

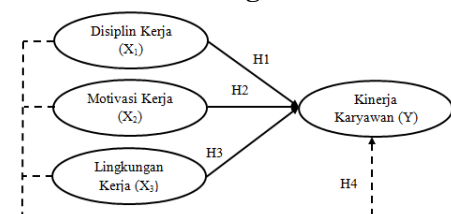
Sutrisno (2016:116) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada pada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, Ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Nitisemito (2015:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Augusty (2016:17) mendefinisikan kerangka kerja teoritis sebagai sebuah model konseptual mengenai hubungan berbagai variabel (faktor) penting yang digunakan untuk menjelaskan atau memecahkan masalah penelitian yang dimunculkan

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Suwatno dan Priansa (2016) dan Kasmir (2016)

Ket: ————— Pengaruh Parsial
..... Pengaruh Simultan

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok.

H4 : Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok yang terletak di Jalan Lintas Samudra No.KM 08, Kelurahan Harapan Tani, Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini dilakukan mulai Pada bulan Januari 2022 dan berakhir pada bulan Juni 2022

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018: 117) Menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Seluruh karyawan bagian kantor PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok, yaitu sebanyak 108 orang.

Menurut Sugiyono (2018 ; 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu.

Maka dari itu kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018 ; 51) Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item-item pernyataan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018 ; 45) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka seluruh pernyataan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018 ; 161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan membuat dasar pengambilan keputusan : Ha: Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal. H0: Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018 ; 107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji Multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut dimana merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF < 10$ maka dianggap Multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018 ; 137) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis dari uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat gambar scatterplot, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dbawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018 ; 96) Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018 ; 101) Uji secara simultan (Uji F) merupakan pengujian variabel independen secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang ditetapkan 5% (0,05), Jika signifikansi F hitung lebih kecil dari (0,05) maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, Variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018 ; 98) Uji secara parsial (Uji t) adalah mengukur pengaruh variabel independen secara individu atau masing-masing terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang ditetapkan 5% (0,05), Jika signifikansi t hitung lebih kecil dari (0,05) maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, Variabel independen secara parsial atau individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018 ; 97) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 5 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kep
Disiplin Kerja (X_1)	X1_1	0,812	0,279	Valid
	X1_2	0,846	0,279	Valid
	X1_3	0,842	0,279	Valid
	X1_4	0,870	0,279	Valid
	X1_5	0,773	0,279	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2_1	0,864	0,279	Valid
	X2_2	0,915	0,279	Valid
	X2_3	0,911	0,279	Valid
	X2_4	0,919	0,279	Valid
Lingkungan	X3_1	0,797	0,279	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kep
Kerja (X ₃)	X3_2	0,806	0,279	Valid
	X3_3	0,864	0,279	Valid
	Y1	0,712	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,786	0,279	Valid
	Y3	0,522	0,279	Valid
	Y4	0,730	0,279	Valid
	Y5	0,705	0,279	Valid
	Y6	0,442	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil Uji Validitas menunjukkan R tabel dengan persamaan $N-2 = 50-3 = 48$. R tabel adalah 0,279. Nilai R hitung pada tabel hasil uji validitas menunjukkan setiap butir pernyataan t hitung $>$ t tabel (0,279). Artinya seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kep
Disiplin Kerja (X ₁)	0,884	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,924	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,744	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas hasil uji reliabilitas diketahui setiap variabel nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Tabel 7 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,26286777
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,055
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas hasil pengujian normalitas yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (2-

tailed) yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 : Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	,260	3,844
Motivasi Kerja (X2)	,361	2,768
Lingkungan Kerja (X3)	,422	2,369

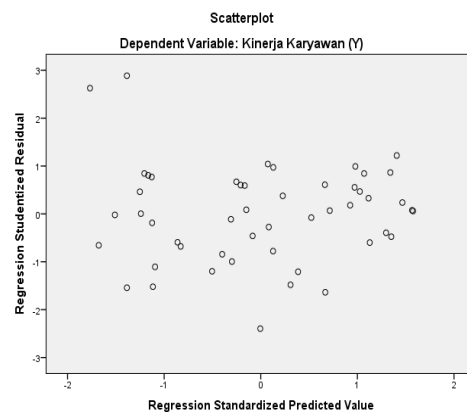
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diatas hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance $>$ 0.10 dan nilai VIF $<$ 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen di dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2022

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat data menyebar secara acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji analisis regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,309	1,671		3,178	,003
Disiplin Kerja (X1)	,352	,151	,365	2,331	,024
Motivasi Kerja (X2)	,317	,143	,296	2,222	,031
Lingkungan Kerja (X3)	,472	,222	,262	2,129	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 9 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 5,309 + 0,352 X_1 + 0,317 X_2 + 0,472 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai $a = 5,309$ menunjukkan bahwa apabila nilai disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) konstan atau tetap maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5,309.
- Nilai $B_1 = 0,352$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja (X_1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,352 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $B_2 = 0,317$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X_2) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $B_3 = 0,472$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_3) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar

0,472 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	602,312	3	200,771	36,808	,000 ^b
Residual	250,908	46	5,455		
Total	853,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 10 diatas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 36,808 > F_{tabel} 2,80, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,309	1,671		3,178	,003
Disiplin Kerja (X1)	,352	,151	,365	2,331	,024
Motivasi Kerja (X2)	,317	,143	,296	2,222	,031
Lingkungan Kerja (X3)	,472	,222	,262	2,129	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,013) dengan signifikansi < 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,706	,687	2,335

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan Tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,706, artinya hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,6%, dan sisanya (29,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir. Artinya, disiplin kerja karyawan ini belum optimal dimana masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan tanggapan responden terkait indikator dengan nilai terendah yaitu "Saya datang ke kantor tepat waktu" Skor rata rata 3,30, yang artinya masih ada karyawan yang datang terlambat datang ke tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016:193) yaitu Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggy *et al.*, (2016) dan Cindy Afisah *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja karyawan mengalami perbaikan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir. Artinya motivasi kerja karyawan PT PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok belum optimal karena bentuk motivasi yang diberikan masih kurang. Berdasarkan tanggapan responden terkait indikator dengan nilai terendah yaitu "Prestasi kerja yang saya hasilkan mendapatkan apresiasi dari atasan" skor rata-rata 3,24 yang artinya masih ada karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja karena hasil kerja yang telah dicapai tidak mendapatkan apresiasi dari atasan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Suwatno dan Priansa (2016:170), bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy Afisah *et.,al* (2020) dan Abdi Amri Rahmadi *et.,al* (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila bentuk motivasi kerja yang diberikan kepada

karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir. Artinya Lingkungan kerja karyawan PT PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok belum optimal dimana masih ada karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan hubungan kerja dalam perusahaan yang kurang baik. Berdasarkan tanggapan responden terkait indikator terendah yaitu “Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan” skor rata-rata 3,48 yang artinya antar sesama karyawan kurang adanya komunikasi yang baik, dan kurangnya perhatian dari atasan atau pimpinan bahkan sesama karyawan yang tidak saling akrab sehingga mengakibatkan tidak terjalannya hubungan yang harmonis dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena berpengaruh besar terhadap kenyamanan karyawan saat berada ditempat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sutrisno (2016:116) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada pada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, Ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hanafi & Zulkifli (2018) dan Ading Sunarto *et.,al* (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan mengalami perbaikan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir. Disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan masih rendahnya disiplin kerja dan kurangnya bentuk motivasi yang diberikan serta lingkungan kerja yang kurang nyaman terbukti menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan Nilai F_{hitung} sebesar $36,808 > F_{tabel} 2,80$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dapat disimpulkan apabila disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Seperti kurangnya disiplin dimana masih ada karyawan yang sering datang terlambat ke kantor dan karyawan merasa kurangnya bentuk motivasi yang diberikan dimana hasil kerja karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari atasan serta lingkungan kerja didalam perusahaan yang kurang baik dimana antar sesama karyawan maupun dengan atasan tidak terjalin hubungan yang harmonis didalam perusahaan, maka dari itu menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan kuala Enok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy Afisah *et.,al* (2020) dan Dwi Nanda *et.,al* (2019) yang menyatakan Disiplin kerja Motivasi kerja dan Lingkungan

kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,706, artinya hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,6%, dan sisanya (29,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian. Artinya secara bersama-sama besar pengaruh yang diberikan variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok. Artinya, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok. Artinya, semakin baik bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok. Artinya, semakin baik Lingkungan kerja dalam perusahaan, maka kinerja

karyawan akan mengalami peningkatan.

4. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok. Artinya semakin baik Disiplin kerja Motivasi kerja dan Lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran yang dapat berguna bagi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok Indragiri Hilir yaitu sebagai berikut :

1. Agar disiplin meningkat perlu diberikan sanksi dan teguran kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan. Hal ini dilakukan agar tidak ada karyawan yang sering datang terlambat ke kantor. Pemberian sanksi bagi karyawan ini sebagai efek jera agar ke depannya karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang yang berdampak pada penurunan kinerja.
2. Motivasi pada perusahaan perlu lebih ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan apresiasi misalnya berupa pujian bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik, contohnya dengan mengucapkan "selamat" kepada karyawan yang telah mencapai target kinerjanya.
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan dalam hal hubungan antar sesama karyawan maka perlu diadakan kegiatan *family gathering* untuk meningkatkan kesolidaritasan antar karyawan..
4. Agar Kinerja karyawan meningkat perlu adanya evaluasi terkait kinerja karyawan dan pihak perusahaan

diharapkan dapat lebih memperhatikan terkait disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan agar kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok semakin meningkat dan lebih baik kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, F. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- NitiseMITO, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta