

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARAWANG

Rubi Hermawan¹, Budi Rismayadi², Neni Sumarni³

mn17.rubihermawan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budirismayadi@ubpkarawang.ac.id², nenisumarni@mhs.ubpkarawang.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Kabupaten Karawang, Indonesia.

Ringkasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Penentuan sampel menggunakan metode sample jenuh jumlah sampel 47 orang atau responden. Dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Kesimpulan penelitian sebagai berikut: terdapat korelasi yang sedang antara lingkungan kerja dan disiplin kerja, terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dari hasil kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja perlu ditingkatkan kembali agar terciptanya pengaruh yang baik dan bisa meningkatkan kembali pada saat bekerja dengan saling mempengaruhi satu dengan yang lain.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan zaman dan di era globalisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa kegiatan pada setiap organisasi pun ikut berkembang. Hal ini juga berdampak pada kegiatan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Maka secara langsung ataupun tidak langsung, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia ataupun tenaga kerja di dalamnya. Orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Pengembangan organisasi memiliki dampak yang positif terhadap organisasi itu sendiri. Salah satu dampak nyata yang dirasakan adalah meningkatnya kepercayaan dari stakeholder kepada organisasi. Selain dari eksternal organisasi, internal organisasi juga akan merasakan dampak pengembangan organisasi. Bekerja dengan efektif dan efisien, terpenuhny hak dan kewajiban

anggota merupakan hal yang sangat diinginkan oleh anggota organisasi. Sehingga pada dasarnya di era sekarang pengembangan dalam suatu organisasi merupakan sebuah keharusan. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja. Perlindungan tenaga kerja wajib untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperlihatkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia khususnya di Kabupaten Karawang sebagai kabupaten yang sedang gencar-gencarnya melakukan pembangunan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pengangguran di Karawang cukup tinggi setiap tahunnya. Padahal Karawang memiliki 1763 perusahaan yang berdiri dan beroperasi di beberapa kawasan industri. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi memiliki tugas utama dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan pembantuan yang telah ditugaskan dari pemerintah daerah. Adapun fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencakup penyusunan kebijakan teknis atau bahan kebijakan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi, penyelenggaraan urusan pemerintah daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi dan pembinaan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi.

Lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi di tuntut untuk menciptakan Lingkungan kerja yang dapat memberikan contoh pegawai agar mempunyai Kepuasan kerja yang maksimal, serta memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja organisasi, diperlukan Lingkungan Kerja yang nyaman, agar terciptanya kepuasan kerja. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja organisasi melalui Lingkungan Kerja. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki sikap inisiatif yang masih kurang untuk mengembangkan lingkungan kerjanya untuk pengembangan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
2. Disiplin Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih belum optimal

3. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki penurunan kinerja setiap tahunnya
4. Selama tiga tahun untuk Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang harus selalu di tingkatkan pada setiap tahunnya.
5. Dalam Kepuasan kerja nya untuk pencapaian kepuasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang masih mengalami penurunan, dan itu harus selalu di tingkatkan.
6. Kepuasan Kerja yang terdapat pada tahun sebelumnya sudah cukup baik, akan tetapi seiring waktu mengalami penurunan pada tahun tahun sekarang, dibandingkan tahun sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan Lingkungan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan Disiplin Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Untuk mengetahui, menganalisa hubungan Lingkungan Kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan parsial Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

METODE

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berlokasi di Jl. Suroto Kunto Km 07 Warung bambu, Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang Jawa Barat.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data atau jenis data yang akan diambil adalah data primer, data sekunder dan kuantitatif, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan data dan informasi langsung di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan untuk menunjang penelitian maka diperlukan pengumpulan teori dan informasi. Oleh karena itu penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

a. Wawancara

Penelitian yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon atau e-mail.

b. Kuisioner

Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012: 142). Peneliti menyebarkan kuisioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang secara langsung.

c. Observasi

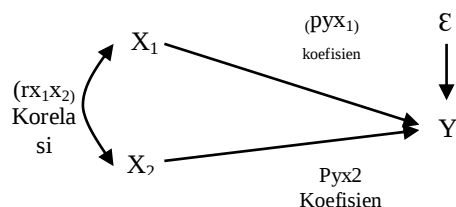
Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

4. Populasi dan Sampel

Penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, yaitu sebanyak 47 orang responden. Dengan demikian penggunaan populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Karena jumlah populasi yang relatif kecil.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.



Gambar 1. Analisis Jalur Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2021.

Keterangan :

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kepuasan Kerja

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

py1 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X1 terhadap Y

py2 = koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X2 terhadap Y

rx1x2 = Korelasi X1 dan X2

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen. Untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen tersebut adalah dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi dengan tabel kritis dan r product moment pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung lebih besar dibanding dengan nilai yang terdapat pada r kritis (0,306), maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Dimensi	Indikator	No	r hitung	R Kritis	kriteria
Lingkungan Fisik	Pencahayaan	1	0,372	0,306	Valid
	Sirkulasi udara	2	0,403	0,306	Valid
	Kebisingan	3	0,476	0,306	Valid
	Warna	4	0,431	0,306	Valid
	Kelembaban udara	5	0,370	0,306	Valid
	Fasilitas	6	0,387	0,306	Valid
Lingkungan Non-Fisik	Hubungan yang harmonis	7	0,576	0,306	Valid
		8	0,498	0,306	Valid
	Kesempatan untuk maju	9	0,383	0,306	Valid
	Keamanan dalam bekerja	10	0,536	0,306	Valid

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai r hitung di atas 0,306 atau r hitung > r kritis, maka semua pernyataan kuisioner variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Dimensi	Indikator	No.	r Hitung	R Kritis	Kriteria
Frekuensi kehadiran	Ketepatan waktu	1	0,414	0,306	Valid
		2	0,502	0,306	Valid
		3	0,355	0,306	Valid
Tingkat kewaspadaan	Kewaspadaan dalam keamanan	4	0,718	0,306	Valid
		5	0,441	0,306	Valid
Ketaatan terhadap standar kerja	Menjaga peralatan kantor	6	0,72	0,306	valid
	Tanggung jawab	7	0,510	0,306	Valid
		8	0,513	0,306	Valid
Ketaatan terhadap peraturan kerja	Sikap yang baik	9	0,509	0,306	Valid
		10	0,611	0,306	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2021.

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa uji validitas Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung di atas 0,306 atau r hitung > r kritis, maka semua pernyataan kuisioner variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dimensi	Indikator	No.	r Hitung	R Kritis	Kriteria
Pekerjaan itu sendiri	Keahlian	1	0,572	0,306	Valid
		2	0,330	0,306	Valid
Gaji	Bonus	3	0,590	0,306	Valid
Kesempatan Promosi	Kebijakan dari pimpinan	4	0,592	0,306	Valid
Pimpinan	Komunikasi ,motivasi	5	0,483	0,306	Valid
		6	0,336	0,3,06	Valid
Rekan Kerja	Hubungan baik	7	0,574	0,306	Valid
		8	0,525	0,306	Valid
		9	0,427	0,306	Valid
		10	0,314	0,306	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki r hitung di atas 0,306 atau r hitung > r kritis, maka semua pernyataan kuisioner variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5% (0,05). Untuk menilai reliabel atau tidaknya instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan alpha cronbach dengan angka tabel r hitung. Apabila (α) lebih besar dari 0,374 maka reliabilitas pernyataan bisa diterima

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Lingkungan Kerja	0,411	0,374	Reliabel
Disiplin Kerja	0,668	0,374	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,538	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa hasil reliabilitas setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ dari r kritis. Variabel Lingkungan kerja memiliki r hitung sebesar 0,411, Disiplin Kerja 0,668, dan Kepuasan Kerja 0,538, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,61537673
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,053
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan menunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan kolmogorov-smirnov test, yang mana diketahui bahwa signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov diatas, dapat dengan disimpulkan bahwa data nya berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4. Analisis Deskriptif

Untuk mengukur setiap variabel, masing-masing variabel menggunakan pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan pada 47 responden. Frekuensi jawaban responden dari setiap indikator akan menghasilkan total skor. Selanjutnya total skor tersebut dikonfirmasi dengan analisis

bar scale yang ditampilkan dalam bar scale sehingga menghasilkan penjelasan deskriptif dari setiap pertanyaan pada kuesioner tersebut.

- a. Rekapitulasi variabel Lingkungan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Adapun dengan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut. Berdasarkan 10 indikator Lingkungan Kerja (X1) dengan analisis rentang skala (Bar Scale) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Dimensi	Indikator	No	Jumlah Skor	kriteria
Lingkungan Fisik	Pencahayaan	1	179	Cukup Baik
	Sirkulasi udara	2	171	Baik
	Kebisingan	3	176	Cukup Baik
	Warna	4	171	Baik
	Kelembaban udara	5	178	Cukup baik
	Fasilitas	6	168	Cukup baik
Lingkungan Non-Fisik	Hubungan yang harmonis	7	186	Baik
		8	183	Baik
	Kesempatan untuk maju	9	186	Baik
	Keamanan dalam bekerja	10	184	Baik
Jumlah Skor			1782	Baik
Rata- Rata			178	

Sumber : Hasil olah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh dengan total skor variabel Lingkungan kerja sebesar 1782, sehingga diperoleh rata rata sebesar 178.

- b. Rekapitulasi variabel Disiplin Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (X2)

Tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut. Berdasarkan 10 indikator Disiplin Kerja (X2) dengan analisis rentang skala (Bar Scale) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

Dimensi	Indikator	No.	Jumlah Skor	Kriteria
Frekuensi kehadiran	Ketepatan waktu	1	193	Baik
		2	176	Baik
		3	134	Cukup Baik
Tingkat kewaspadaan	Kewaspadaan dalam keamanan	4	184	Baik
		5	179	Baik
Ketaatan terhadap standar kerja	Menjaga peralatan kantor	6	179	Baik
	Tanggung jawab	7	185	Baik
		8	180	Baik
Ketaatan terhadap peraturan kerja	Sikap yang baik	9	184	Baik
		10	178	Baik
Jumlah Skor			1772	Baik
Rata- Rata			177	

Sumber : Hasil olah penulis, 2021

Berdasarkan dengan tabel 7 diatas diperoleh total skor dengan variabel Disiplin Kerja sebesar 1772 sehingga diperoleh rata-rata sebesar 177.

c. Rekapitulasi variabel Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (Y)

Adapun dengan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut. Berdasarkan 10 indikator Kepuasan Kerja (Y) dengan analisis rentang skala (Bar Scale) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Berdasarkan rekapitulasi indikator variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan analisis rentang skala (Bar Scale) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dimensi	Indikator	No.	Jumlah Skor	Kriteria
Pekerjaan itu sendiri	Keahlian	1	187	Baik
		2	167	Cukup Baik
Gaji	Bonus	3	185	Baik
Kesempatan Promosi	Kebijakan dari pimpinan	4	181	Baik
Pimpinan	Komunikasi ,motivasi	5	182	Baik
		6	176	Baik
Rekan Kerja	Hubungan baik	7	188	Baik
		8	183	Baik
		9	183	Baik
		10	180	Baik
Jumlah Skor			1812	
Rata-Rata			181	

Sumber : Hasil olah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diperoleh total skor variabel Kepuasan Kerja sebesar 1812 sehingga diperoleh rata-rata sebesar 181.

5. Analisis Verifikatif

a. Besaran Korelasi antara Variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Dimana untuk anaisis jalur sendiri, keterkaitan antara variabel bebas yang mempunyai hubungan, dapat dihitung besaran pengaruh langsung. Untuk pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu terlebih dahulu dengan dihitung masing-masing besaran koefisien korelasi di antara variabel eksogen tersebut. Dengan demikian untuk lebih jelasnya lagi hubungan antara kedua variabel eksogen tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,512. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki interval koefisien 0,512. Terdapat korelasi dinatara keduanya yang bernilai sedang dan seraha karena bernilai positif.

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dengan berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh keofisien jalur untuk setiap variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 69 berikut:

Tabel 9. Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19,794	5,717		3,462	,000
	Lingku ngan_ kerja	,063	,165	,557	4,379	,482
	Disipli n_kerja	,435	,137	,480	3,179	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan tabel.9 menunjukkan koefisien jalur antara variabel Lingkungan Kerja(X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai- nilai koefisien jalur tersebut masing masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Besaran Koefisien jalur, koefisien determinasi, dan pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Koefisien jalur Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b) Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Koefisien determinasi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan koefisien determinasi.

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,557 \times 100\% \\ &= 31\% \end{aligned}$$

Keterangan :

CD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil analisis diatas maka diketahui besarnya pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebesar 31%, artinya Lingkungan Kerja dapat menjelaskan peranya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Tabel 10. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Interpretasi Analisi Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Lingkungan Kerja (X1)	Pengaruh Langsung X1 ke Y	0,557 ²	0,31
	Pengaruh Tidak Langsung X ke Y	0,557 x 0,480 x 0,512	0,1368
Total			0,4468

Sumber : Hasil Pengolahan Data. Diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel.10 menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja serja (Y) yaitu sebesar 0,4468 atau sebesar 45%.

b. Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Koefisien jalur Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.75 koefisien jalur variabel Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah 480.

- b) Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Koefisien determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan koefisien determinasi.

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,480 \times 100\% \\ &= 23\% \end{aligned}$$

Keterangan :

CD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebesar 23%, yang artinya Disiplin Kerja dapat menjelaskan peranya untuk meningkatkan Kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebesar 23%.

Tabel 11. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin Kerja (X2)	Pengaruh Langsung X2 ke Y	0,480 ²	0,2304
	Pengaruh Tidak Langsung X2 ke Y	0,557 x 0,480 x 0,512	0,1368
Total			0,3708

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021.

Berdasarkan tabel.11 maka memunjukkan pengaruh parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 0,3708 atau sebesar 37%.

- c. Pengaruh Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 12. Analisis Jalur Path

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,557	0,31	-	0,1368	0,4468
Disiplin Kerja (X ₂)	0,480	0,2304	0,1368	-	0,3708
Total Pengaruh Simultan					0,817
Pengaruh Variabel Lain					0,183

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,46, pengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,1368. Dengan sub total pengaruh sebesar 4486. Sedangkan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan kerja sebesar 0,1368, pengaruh tidak langsung melalui variabel Disiplin kerja sebesar 1368. Dengan sub total pengaruh sebesar 0,3708.

Total pengaruh dari variabel bebas Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi (R^2_{YX}) sebesar 0,817 atau sebesar 81,7%. Pengaruh dari faktor lain terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai 0,183 atau sebesar 18,3%.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana dijelaskan pada persamaan diatas dan analisis koefisien, maka diketahui persamaan jalur dari Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Adapun persamaan jalurnya sebagai berikut :

$$Y = 0,557 X_1 + 0,480 + 0,183 \varepsilon$$

Keterangan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kepuasan Kerja

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

Pyx1 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Rx1x2 = Korelasi jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengujian analisis jalur secara keseluruhan dapat digambarkan seperti yang ada dalam tabel berikut:

Tabel 13. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,228	2,622
Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Lingkungan_kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021.

Berdasarkan tabel.13 dapat ditunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,2461 berarti 26,1% variabel Kepuasan Kerja (Y) bisa diterangkan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), atau bisa diartikan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 26,1% sedangkan sisanya 73,9% merupakan kontribusi variabel lain

7. Pengujian Hipotesis

a. Korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Pengujian hipotesis antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, dengan rumus dibawah ini :

t =

Diketahui :

$$r = 0,228$$

$$n = 47$$

maka : aka :

$$t = (0,228 \sqrt{47-2}) / \sqrt{1 - [0,228]^2}$$

$$= (0,228 \sqrt{45}) / \sqrt{1 - 0,52}$$

$$= (0,228 \cdot 6,708) / \sqrt{0,48}$$

$$= 1,5069$$

$$t = 2,1$$

Dimana untuk hasil diatas selanjutnya bisa dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kesalahan 5% db= n-2 = 47 -2 = 45, dapat diperoleh untuk t tabel sebesar = 0,679. Maka dengan demikian dapat diketahui untuk t hitung 3,7 > t tabel 0,679, maka bisa dinyatakan bahwa Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (X2)

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh variabel secara parsial. Analisis hipotesis berpengaruh secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 14. Pengaruh secara parsial Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,794	5,717		4,462	,000
	Lingkungan kerja	,063	,165	,557	4,379	,482
	Disiplin kerja	,435	,137	,480	3,179	,000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021.

Dimana pengaruh Lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan signifikan (α) = 5 %, degree of freedom (df) = (n-2) = 47-2 = 45, dapat diperoleh untuk hasil t tabelnya = 0,679. Berdasarkan tabel 4.79 diatas, menunjukkan bahwa t hitung = 4,379 dan sig 0,000. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 75 berikut:

Tabel 15. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Struktural	Sig.	A	t ^{hitung}	t ^{tabel}	Kesimpulan
Pyx1	0,000	0,05	4,379	0,679	Ho ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021.

Berdasarkan tabel.15 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) > α (0,05) dan t hitung (4,379) > t tabel (0,679) maka Ho ditolak. Dengan demikian maka bisa disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang sudah terilah hasilnya dari tabel diatas.

Dimana pengaruh Disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan signifikan (α) = 5 %, deegree od freedom (df) = (n-2) = 47-2 = 45, dapat diperoleh untuk hasil t tabelnya = 0,677. Berdasarkan tabel 4.79 diatas, menunjukkan bahwa t hitung = 4,379 dan sig 0,000. Pengaruh Disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel 76 berikut :

Tabel 16. Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Struktural	Sig.	A	t ^{hitung}	t ^{tabel}	Kesimpulan
Pyx2	0,000	0,05	3,179	0,679	Ho ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel.16 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) > α (0,05) dan t hitung (3,179) > t tabel (0,679) maka Ho ditolak. Dengan demikian maka bisa disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang sudah terilah hasilnya dari tabel diatas.

- c. Hipotesis Pengaruh Variabel secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria Uji: Tolak Ho jika Sig. < α atau f hitung > f tabel. Untuk mencari pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secra simultan terhadap Kepuasan kerja dengan tingkat signifikan (α) = 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 47 – 2 = 45 maka diperoleh f tabel = 3,20. Sedangkan f hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,011	2	55,506	7,780	,000 ^b
	Residual	320,606	44	6,877		
	Total	409,617	46			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Lingkungan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021.

Berdasarkan tabel.17 menunjukkan bahwa $f_{hitung} = 7,780$ dan $sig. 0,000$. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperlihatkan pada tabel 78 dibawah ini:

Tabel 18. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Struktural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Pyx1 x2	0,000	0,05	7,780	3,20	Ho ditolak

Dengan demikian berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan adanya nilai $sig. (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} (7,780) > f_{tabel} (3,20)$. Berarti dapat diketahui maka H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Deskriptif

Pembahasan dari metode deskriptif mengenai masing – masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- Lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dari 10 indikator berada pada kriteria baik, adapun dengan jumlah skor terendah pada indikator fasilitas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berada pada bar scale antara 160-200. Untuk indikator dengan kriteria baik yaitu Sirkulasi udara, warna, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja.
- Disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dari 10 indikator berada pada kriteria baik, adapun dengan jumlah skor terendah pada indikator ketepatan waktu, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berada pada bar scale antara 160-200 dengan demikian maka disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik. Untuk indikator dengan kriteria baik yaitu Kewaspadaan dalam bekerja, menjaga peralatan kantor, tanggung jawab, sikap yang baik.
- Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dari 10 indikator berada pada kriteria baik, adapun dengan jumlah skor terendah pada indikator keahlian, menunjukkan bahwa berada pada bar scale antara 160-200 dengan demikian maka Kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik. Untuk indikator dengan kriteria baik yaitu Bonus, kebijakan dari pimpinan, komunikasi motivasi, hubungan baik

2. Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut

- a. Korelasi Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa untuk t hitung $2,1 > t$ tabel $0,679$, dengan demikian maka dapat diperoleh dan diketahui dan dinyatakan bahwa H_0 ditolak, yang artinya ada hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2). Besarnya korelasi antara Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja sebesar $0,512$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
- b. Pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0,000 > \alpha (0,05)$ dengan t hitung $4,379 > t$ tabel $0,679$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima , yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dengan besarnya pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 43% sedangkan sisanya 57% dipengaruhi faktor lain.
- c. Pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dengan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0,000 > \alpha (0,05)$ dengan t hitung $(3,179) > t$ tabel $0,679$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dengan besarnya pengaruh langsung variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 32% sedangkan untuk sisanya 68% dipengaruhi faktor lain.
- d. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bahwa nilai $\text{sig } (0,000 < \alpha 0,05)$ dan untuk nilai f hitung $(7,780) > f$ tabel $(3,20)$ dengan demikian untuk hipotesanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian artinya adalah terdapat pengaruh yang simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Karawang. Dengan besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebesar 77,8% sedangkan sisanya 22,2% merupakan kontribusi variabel lain

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada kriteria Baik, dengan memiliki skor sebesar 178 dan rentang bar scale berada pada urutan 160-200 dengan kriteria baik.
2. Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada kriteria Baik, dengan memiliki skor sebesar 177 dan untuk rentang bar scale berada pada urutan 160-200 dengan mendapatkan kriteria baik.
3. Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada kriteria Baik, dengan memiliki skor sebesar 181 dan untuk rentang bar scale berada pada urutan 160-200 untuk keiteria Kepuasan kerja mendapatkan kriteria baik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Terdapat korelasi yang sedang dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja, dengan mendapatkan total 512 dari 400-599 dalam interval koefisien.
5. Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dengan besarnya pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 43%, maka dengan hasil perngaruh langsung tersebut artinya Lingkungan Kerja dapat menjelaskan peranya dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebesar 43%.
6. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dengan besarnya pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja 32%, maka dengan ahsil pengaruh langsung tersebut artinya Disiplin Kerja dapat menjelaskan peranya dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebesar 32%
7. Terdapat pengaruh simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yaitu sebesar 77,8%, sedangkan untuk sisanya 22,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli,Uus MD,2019. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sobandi., Ahmad. Uus Mohammad Darul Fadli. dan Enjang Suherman. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi di PT. Kadi Internasional. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 4. No. 1. Hal 27-34
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Sugiono, 2019 *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016 *Sumberdaya manusia (teori, perilaku organisasi dan penelitian)*. Surabaya : Universitas Kebangsaan Malaysia
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group .
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group .
- Winardi. 2011.*Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta. PT. Rineka Cipta.