



## Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang

**Akhmad Taqiyuddin**

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

[taqiyudin@unwaha.ac.id](mailto:taqiyudin@unwaha.ac.id)

**Lailatus Sa'adah**

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

[lailatus@unwaha.ac.id](mailto:lailatus@unwaha.ac.id)

**Diah Illun Nasikhah**

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

[diahillun@gmail.com](mailto:diahillun@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, organizational commitment, and work environment on the performance of employees at MIN 1 Jombang. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study amounted to 81 employees while the sample numbered 64 respondents using a purposive sampling technique. Data was collected using the questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results showed that work discipline and organizational commitment partially did not affect employee performance, while work environment variables showed an effect on employee performance. Simultaneously the variables of work discipline, organizational commitment, and work environment have a positive effect on employee performance at MIN 1 Jombang. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained 0.719 or 71.9%, which means that the contribution of work discipline, organizational commitment and work environment variables to employee performance is 71.9%, while the rest is influenced by other factors outside this regression model.*

**Keywords:** *work discipline, organizational commitment, work environment*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai MIN 1 Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan sedangkan sampel berjumlah 64 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,719 atau 71,9% yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

**Kata kunci:** disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, keberhasilan atau keberlanjutan suatu organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusianya (Kasmir, 2017).

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan dan perilaku kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Illanisa et al, 2019). Menurut Mangkunegara (Basofitrah et al., 2020) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitatif yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja yang telah dicapai dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika yang ada (Sinambela, 2016).

Pencapaian kinerja yang dihasilkan para pegawai dapat dilihat dari beberapa faktor lain seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban bagi karyawan untuk mematuhi nilai-nilai dan aturan yang ada di suatu perusahaan atau instansi. Setiap perusahaan wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawannya agar kinerjanya lebih meningkat dari sebelumnya (Supratman & Wahyuni, 2017).

Selain disiplin kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Schermerhorn (Bukit et al., 2017) secara singkat merumuskan bahwa komitmen organisasi adalah kesetiaan seorang individu kepada organisasi. Lingkungan kerja juga memiliki peran dalam meningkatnya kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. (Munardi et al., 2021)

Hubungan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja di MIN 1 Jombang mempunyai keterkaitan yang kuat untuk mengetahui peningkatan dan pemaksimalan kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Eka Putri et al., 2022). Kedisiplinan juga dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2011).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Budiantara et al., 2022). Komitmen organisasi juga merupakan kegiatan kuat untuk tetap sebagai anggota dan berupaya sesuai dengan tujuan organisasi. (Rahmawati & Juwita, 2019).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang berpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam sebuah instansi (Kurniawan & Natsir, 2022). Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja (Munardi et al., 2021). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Bahri, 2018).

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah diwujudkan oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugas yang telah dibebankannya sesuai dengan tanggung jawabnya (Eka Putri et al., 2022). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Daryanto & Suryanto, 2022). Penilaian kerja disebut sebagai penilaian dari kinerja jabatan seseorang, karena jabatan merupakan tanggung jawab penting yang ingin dicapai dan ditingkatkan oleh pegawai (Suryani et al., 2020).

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan perhitungan statistik dengan model asosiatif hubungan kausal karena di dalam penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan antara dua variabel yaitu variabel independent X dan variabel dependent Y (Sa'adah, 2021). Jumlah populasi dalam penelitian ini 81 pegawai dan sampel sejumlah 64 responden yaitu para Guru MIN 1 Jombang. Dengan meneliti sebagian dari populasi tersebut diharapkan dapat mewakili hasil dari populasi (Sugiyono, 2016). Analisis data menggunakan Regresi Linear berganda dengan SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Berganda

**Tabel 1 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.410	3.553		1.241	.219
	Disiplin Kerja	.117	.091	.135	1.276	.207
	Komitmen Organisasi	.018	.094	.020	.190	.850
	Lingkungan Kerja	.799	.132	.727	6.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS 26 (2023)

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Sa'adah, 2023). Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh, angka R sebesar 0,848 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin kerja, komitmen organissi, dan lingkungan kerja termasuk hubungan yang kuat. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,719 artinya, semakin besar 71,9% variasi dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada variabel yang digunakan.

Dari data yang disajikan pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4.410 + 0.117X_1 + 0.018X_2 + 0.799 X_3$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan:

Nilai konstanta ( $\alpha = 4.410$ ) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.410 satuan.

Nilai koefisien disiplin kerja ( $X1 = 0.117$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0.117 satuan.

Nilai koefisien komitmen organisasi ( $X2 = 0.018$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0.018 satuan.

Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X3 = 0.799$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan factor lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan berubah sebesar 0.018 satuan.

### **Uji T ( uji parsial)**

Uji T ini dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yang dapat dilihat pada tabel diatas. Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa:

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung  $1.276 < t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0,207 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang menunjukkan arti bahwa koefisien disiplin kerja ( $X1$ ) secara signifikan tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung  $0.190 < t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0,850 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang menunjukkan arti bahwa koefisien komitmen organisasi ( $X2$ ) secara signifikan tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung  $6.056 > t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang menunjukkan arti bahwa koefisien lingkungan kerja ( $X3$ ) secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

### **Pembahasan**

Pada variabel disiplin kerja, dari 64 responden terdapat 57 orang atau 89,1% responden masuk ke kategori baik, sedangkan terdapat 7 orang atau 10,9% responden masuk ke kategori cukup. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung  $1.276 < t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0,207 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang menunjukkan arti bahwa koefisien disiplin kerja ( $X1$ ) secara signifikan tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020), menunjukkan disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ardena Artha Mulia bagian produksi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Burhannudin et al., 2019) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel komitmen organisasi, dari 64 responden terdapat 59 orang atau 92,2% responden masuk ke kategori baik, sedangkan terdapat 5 orang atau 7,8% responden masuk ke kategori cukup. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $t$  hitung  $0.190 < t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0,850 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang menunjukkan arti bahwa koefisien komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara signifikan tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manery et al., 2018), menunjukkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah et al., 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel lingkungan kerja, dari 64 responden terdapat 63 orang atau 98,4% responden masuk ke kategori baik, sedangkan terdapat 1 orang atau 1,6% responden masuk ke kategori cukup. Variabel lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung  $6.056 > t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang menunjukkan arti bahwa koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munardi et al., 2021) dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh (Fitri et al., 2021) dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) di atas dengan nilai  $f$  hitung  $51.083 > f$  tabel 2.76 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang disebabkan tingginya keterikatan pegawai dengan pekerjaan dan juga dengan MIN 1 Jombang. Keadaan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Minggu et al., 2019). Dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Keadaan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangaila et al., 2022). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Disiplin kerja secara deskriptif pada MIN 1 Jombang termasuk dalam kategori baik. Responden secara keseluruhan menganggap baik sesuai dengan yang diharapkan. Secara hipotesis, variabel disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai MIN 1 Jombang.

Komitmen organisasi secara deskriptif pada MIN 1 Jombang termasuk dalam kategori baik. Responden secara keseluruhan menganggap baik sesuai dengan yang diharapkan. Secara hipotesis, variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai MIN 1 Jombang.

Lingkungan kerja secara deskriptif pada MIN 1 Jombang termasuk dalam kategori baik. Responden secara keseluruhan menganggap baik sesuai dengan yang diharapkan. Secara hipotesis, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai MIN 1 Jombang.

Untuk variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 71,9%, sedangkan 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Pihak MIN 1 Jombang hendaknya lebih memperhatikan pegawainya dengan menyesuaikan balas jasa yang diterima pegawai, melakukan pengawasan lebih melekat pada pegawai agar pegawai merasa lebih diperhatikan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih giat, serta mempertegas pemberian sanksi agar dapat meningkatkan ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

Pihak MIN 1 Jombang perlu meningkatkan keyakinan dan kepercayaan para pegawai kepada pekerjaannya saat ini, bahwa MIN 1 Jombang membutuhkan jasa dan komitmennya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dan reward atas prestasi yang dicapai atau pekerjaan yang telah dilakukan.

Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda, serta menambah jumlah variabel yang lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik

## DAFTAR REFERENSI

- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Basofitrah, A., Djaelani, A. K., & Suharto, M. K. A. B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 09(5)*, 63. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar.” *Emas, 3*, 139–151.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2)*, 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). Gava Media.
- Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4*, 1349–1358.
- Fitri, Y. R., Salfadri, & Sunreni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Frontiers in Neuroscience, 14(1)*, 1–13.
- Hasanah, N., Guntoro, & Zanah, N. S. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap. 5(2)*, 114–130.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Illanisa et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu, 1(3)*, 16–25.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. W., & Natsir, U. D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. 3(2)*, 404–419.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1)*, 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>



- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(2), 1072.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH.
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif Dan Kuantitatif*. Mitra Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Sugiyono, D. (2016). Metode penelitian pendidikan kuantitatif , kualitatif dan R&D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama)*.
- Suryani, N. K., Laksemimi, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Nila Cakra*.