

---

## Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Suport

---

Rama Edri Hanafi [1], Asrul [2], Rakhmat [3]

Submitted : 26 August , 2023  
Revised : 30 Sept, 2023  
Accepted : 23 Okt, 2023

Corresponding author e-mail : [rama.hanafi893@gmail.com](mailto:rama.hanafi893@gmail.com)

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : [rama.hanafi893@gmail.com](mailto:rama.hanafi893@gmail.com)

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : [asrul@stiemp.ac.id](mailto:asrul@stiemp.ac.id)

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : [rakhmat@stiemp.ac.id](mailto:rakhmat@stiemp.ac.id)

### Abstract:

*K Employees are the company's main asset and have a strategic role in the organization, namely as thinkers, planners, implementers and controllers of organizational activities. The purpose of this study is to obtain a clearer picture of the influence of work discipline, work culture, work environment on employee performance at PT Angkasa Pura Suport. The method used in this research is observation, namely conducting direct research on PT Angkasa Pura Suport and conducting interviews with the company, as well as using a questionnaire (questionnaire) to respondents who are customers of PT Angkasa Pura Suport. Analysis of the research data was carried out using quantitative analysis methods.*

*In analyzing the relationship between the influence of work discipline, work culture, work environment on employee performance by knowing the strength or weakness of the relationship between the independent factor X (Work Discipline, Work Culture, Work Environment) to the dependent factor Y (Employee Performance), then linear regression analysis is used double. This study also uses analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ), t test (partial) and F test (simultaneous). Based on the calculation of multiple linear regression analysis, the results obtained are  $Y = -1.624 + 0.295 X_1 + 0.373 X_2 + 0.343 X_3$ . From the results of calculating the coefficient of multiple linear regression analysis, it can be seen that it has a positive relationship, meaning that work discipline, work culture, work environment applied to PT Angkasa Pura Suport can affect employee performance.*

*From the results of the calculation of the coefficient of determination analysis shows that work discipline, work culture, work environment have an influence on employee performance of 87.70% and the rest is influenced by other factors. The results of the t-test hypothesis test both work discipline, work culture, work environment, on employee performance both have values: t count > t table, namely the value of work discipline with a result of  $4.876 > 1.987$ , work culture value with a result of  $5.513 > 1.987$ , the value of the work environment with a result of  $6.722 > 1.987$  and an employee performance value with a result of  $4.430 > 1.987$ .*

*Based on the calculation results of the F test (simultaneous) it is found that the calculated F value is greater than F table ( $203.781 > 24.77$ ), so it is concluded that there is a significant influence between work discipline, work culture, work environment on employee performance at PT Angkasa Pura Suport.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Culture, Work Environment, Employee Performance.

## 1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi operasional perusahaan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan, namun juga bermanfaat bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Faktor disiplin kerja, budaya kerja dan kenyamanan lingkungan kerja merupakan hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Seiring dengan kemajuan teknologi yang sangat cepat, tentunya karyawan dan perusahaan perlu menyesuaikan kondisi kemajuan teknologi dan kecepatan melayani pelanggan untuk memperkuat budaya kerja. Selain disiplin kerja, faktor budaya kerja dan kenyamanan lingkungan kerja merupakan hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi.

PT Angkasa Support adalah salah satu Perusahaan yang di dominasi oleh jasa tenaga kerja. PT Angkasa Pura Support merupakan anak perusahaan dari PT Angkasa Pura 1. PT Angkasa Pura I memiliki 5 anak perusahaan terdiri dari PT Angkasa Pura Support, PT Angkasa Pura Properti, PT Angkasa Pura Logistik, PT Angkasa Pura Retail, PT Angkasa Pura Hotel.

PT Angkasa Pura Support adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. PT Angkasa Pura Support menyediakan layanan property-maintenance yang komprehensif dan terpadu, serta layanan pendukung lainnya yang dibutuhkan dalam pengelolaan sebuah bandar udara modern dengan standar kualitas internasional. Melalui penyediaan sistem, layanan dan peralatan, PT Angkasa Pura Support mendukung induk perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi penumpang ataupun pengunjung bandar udara di Indonesia. Faktor disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja karyawan sangat menjadi perhatian dalam mendukung kinerja karyawan untuk menjaga keberhasilan kinerja perusahaan.

## 1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.

## 1.3 Literatur

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang penting diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik dari karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang diharapkan. Disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan yang berlaku diperusahaan dan karyawan mampu mentaati norma-norma yang berlaku diperusahan. Tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan supaya menjadi

lebih produktif dalam bekerja, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu yang lebih baik.

### **Budaya kerja**

Budaya kerja merupakan serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu perusahaan. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik. Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah/aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluhan dan mangkir (Suwanto, 2019:45).

Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama dapat mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan sehubungan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diterapkan. Dengan adanya informasi mengenai kinerja yang diharapkan perusahaan, suatu perusahaan akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan. Kinerja korporasi tersebut diinformasikan kepada karyawan dan diturunkan kepada pemenuhan tanggung jawab seseorang di tempat kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tanggung jawab dan prestasi kerja karyawan diharapkan sesuai dengan model kerja yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bentuk kinerja karyawan. semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi.

## **1.4 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian terdahulu karya Yohanes Delvin Ardianto yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Industri Kereta Api (PT INKA) Madiun, Jawa Tengah menjelaskan bahwa Motivasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian lain yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Tata Ruang Kantor, Kompetensi Pegawai dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan bahwa Motivasi Kerja, Tata Ruang Kantor, Kompetensi Pegawai, Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 1.5 Metode Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan, yang terdiri kegiatan pengumpulan data dan pengolahan data, serta penyajian dalam bentuk tesis dan proses bimbingan berlangsung. Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura Support yang berada di Kantor Cabang DKI Jakarta.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Angkasa Pura Support cabang DKI Jakarta dengan populasi sebanyak 90 orang karyawan.

Sedangkan penarikan sampel pada penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto (2006:112) bahwa dalam penarikan sampel pada populasi tertentu (homogen) pada penelitian sosial adalah 10%-15% atau 20%-50% dengan indikator tertentu. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini jika mengacu pada metode di atas adalah  $n = N \times 50 \% = 180 \times 50 \% = 90$ .

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu sebanyak 90 karyawan. Peneliti memutuskan melakukan teknik sampel populasi dengan melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Angkasa Pura Support yang berada di kantor cabang DKI Jakarta.

## 1.6 Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi  $r$  hitung yang diperoleh dari hasil output, nilai tersebut yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel dari buku statistik. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d 4.11 yang menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,1745 untuk sampel sebanyak 90 orang pada nyata  $\alpha = 5\%$  atau (0,05). Dengan demikian  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga pernyataan dinyatakan data valid. Setiap pernyataan akan data valid jika lebih besar dari 0,1745.

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan atau dapat dipercaya dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik disini dapat dianggap sebagai anggapan atau dugaan atau anggapan sementara yang belum terbukti kebenarannya dan memerlukan pembuktian secara langsung, sehingga untuk menguji hipotesis didasarkan pada anggapan dapat dilakukan pengujian atau tidak (Sugiyono & Susanto, 2013:318). Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Pada penelitian ini digunakan P-P Plot dari regresi residual untuk menguji normalitas. Data tersebut dikatakan normal apabila nilai sebaran data terletak di sekitar garis normal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

#### a. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang terendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance  $> 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Memudahkan dalam melakukan perhitungan statistik, maka hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian sebagaimana tabel berikut :

**Tabel**  
**Hasil Uji Multikolineritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | -1.624                      | 1.925      |                           | -.844 | .401 |                         |       |
|       | Disiplin kerja   | .295                        | .060       | .281                      | 4.876 | .000 | .432                    | 2.316 |
|       | Budaya kerja     | .373                        | .068       | .392                      | 5.513 | .000 | .284                    | 3.522 |
|       | Lingkungan kerja | .343                        | .051       | .377                      | 6.722 | .000 | .455                    | 2.197 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Deteksi terhadap ada tidaknya multikolineritas dalam penelitian ini dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas, jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolineritas, Melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation factor, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas.

Ketentuan dari uji ini adalah : jika, nilai toleran  $> 0,10$  artinya tidak terjadi multikolineritas atas data yang diuji, tetapi sebaliknya  $< 0,10$  maka terjadi multikolineritas atas data yang diuji. Jika nilai variance inflation factor (VIF)  $< 10,00$ , artinya tidak terjadi Multikolineritas pada data yang diuji, tetapi sebalik  $> 10,00$  maka terjadi Multikolineritas.

Suatu variabel dikatakan tidak memiliki masalah multikolineritas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Berdasarkan tabel 4.13 nilai VIF dan nilai tolerancenya diatas pada masing-masing variabel adalah:

- 1) Didapatkan Nilai VIF untuk variabel Disiplin kerja sebesar  $2,316 < 10,00$  dan Nilai Tolerancenya  $0,432 = 43,20 \%$ , ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel Disiplin kerja  $< 10$  dan nilai tolerance diatas  $> 10 \%$ , sehingga variabel Disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolineritas.
- 2) Didapatkan Nilai VIF untuk variabel Budaya kerja sebesar  $3,522 < 10,00$  dan Nilai Tolerancenya  $0,284 = 28,40 \%$ , ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel Budaya kerja  $< 10$  dan nilai tolerance diatas  $> 10 \%$ , sehingga variabel Budaya kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolineritas.
- 3) Didapatkan Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar  $2,197 < 10,00$  dan Nilai Tolerancenya  $0,455 = 45,50 \%$ , ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja  $< 10$  dan nilai tolerance diatas  $> 10 \%$ , sehingga variabel Lingkungan Kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolineritas.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas diatas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance < 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen ( Disiplin kerja, Budaya kerja, Lingkungan Kerja). Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF > dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Uji heterokedasitas menggunakan pendekatan grafik.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,624 + 0,295 X_1 + 0,373 X_2 + 0,343 X_3$$

Keterangan :

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Budaya kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah -1,624 artinya jika tidak terdapat variabel disiplin kerja , budaya kerja , dan lingkungan kerja, (nilai  $X_1$  nilai  $X_2$  dan nilai  $X_3$  adalah nol) pada karyawan, maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta adalah sebesar -1,624. Hal ini berarti kinerja karyawan menurun jika karyawan tidak disiplin kerja, kurang budaya kerja, dan tidak memperhatikan lingkungan kerja.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja adalah 0,295 artinya jika variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi Budaya kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) serta konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Angkasa Support Cabang DKI Jakarta sebesar 0,295. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin baik disiplin kerja karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta maka makin meningkat pula kinerja karyawan yang dicapai.
3. Nilai koefisien regresi Budaya kerja adalah 0,373 artinya jika variabel Budaya kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) serta konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta meningkat sebesar 0,373. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin baik budaya kerja karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta maka makin meningkat pula kinerja karyawan yang dicapai.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,343 artinya jika variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya kerja ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta meningkat sebesar 0,343. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja karyawan,



sehingga makin baik lingkungan kerja karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta maka makin meningkat pula kinerja karyawan yang dicapai.

### Uji Godnessof of Fit

Menurut Ghozali (2016) uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Hasil pengujian terdiri dari beberapa hal berikut ;

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil pengujian output spss tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,877 atau rata-rata 87,70%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti Disiplin kerja (X1) dan Budaya kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan data PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta sebesar 87,70 %, sedangkan sisanya 12,30% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### b. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel Disiplin kerja , Budaya kerja , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.

Menurut Pardede dan Manurung (2014:29), nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial Disiplin kerja (X1), Budaya kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing masing independent (bebas) dengan taraf signifikan  $< 0,05$ . Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada berikut ini :

**Tabel**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | -1.624                      | 1.925      |                           | -.844 | .401 |                         |       |
|                           | Disiplin kerja   | .295                        | .060       | .281                      | 4.876 | .000 | .432                    | 2.316 |
|                           | Budaya kerja     | .373                        | .068       | .392                      | 5.513 | .000 | .284                    | 3.522 |
|                           | Lingkungan kerja | .343                        | .051       | .377                      | 6.722 | .000 | .455                    | 2.197 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Nilai t table untuk data responden 90 responden, jumlah variabel sebanyak 4, dengan tingkat signifikansi yang digunakan 5% (uji dua arah, ) adalah sebesar 1,987 dengan rumus derajat bebas atau degree of freedom (df), yaitu  $df=n-k-1$  ; atau  $90-3-1 = 86$  dan  $\alpha : 5\%$ . Hasil Pengolahan table diatas dapat dilihat bagian dari nilai t, diketahui bahwa nilai t hitung masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin kerja X1 nilai t hitung sebesar 4,876, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,984, maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,876 > 1,987$  dengan hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Variabel Budaya kerja X2 nilai t hitung sebesar 5,513, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,984, maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,513 > 1,987$  dengan hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel Budaya kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja X3 nilai t hitung sebesar 6,722, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,987, maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,722 > 1,987$  dengan hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Hasil Uji F ( Simultan)**

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F) digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Pengujian Hipotesis terhadap apakah ada pengaruh Disiplin kerja , Budaya kerja , Lingkungan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan & Karyawati Di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.

## **1.7 Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji hipotesis :

#### **Uji Hipotesis Pertama (H1)**

$H_1$  : Ada berpengaruh yang signifikan positif disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta .

Variabel Disiplin kerja (X1) nilai t hitung sebesar 4,876 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,987 maka disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,876 > 1,987$  dengan hal in  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data disiplin kerja, terdapat hal-hal yang banyak memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan antara lain;

- a. Ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan pimpinan.
- b. Turut menjaga ketertiban dan kenyamanan lingkungan.
- c. Berhati-hati di dalam menggunakan peralatan kantor dan menghindari kerusakan pada alat kantor.
- d. Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- e. Bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Sedangkan hasil penilaian yang tertinggi dan terendah terhadap pernyataan responden dapat diuraikan sebagai berikut :



- 1) Nilai tertinggi pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta terdapat pada pernyataan X1.3 sesuai kondisi disiplin kerja yang dirasakan responden yaitu; taat terhadap aturan yang ditetapkan pimpinan. Sebanyak 67 responden menjawab sangat setuju (63%), 26 responden menjawab setuju (29%), 1 responden menjawab ragu ragu (1%).
- 2) Nilai terendah pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta pada pernyataan X1.7 sesuai manfaat kondisi Disiplin yang dirasakan responden yaitu; Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sebanyak 43 responden menjawab sangat setuju (48%), 36 responden menjawab setuju (40%), 8 responden menjawab ragu ragu (9%), dan 3 responden menjawab tidak setuju (3%).

Variabel disiplin kerja secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dari variabel lainnya, sehingga variabel disiplin kerja menjadi penyumbang kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji hipotesis;

#### **Uji Hipotesis Kedua (H2)**

H2 : Ada pengaruh yang signifikan positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan & karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.

Variabel Budaya kerja (X2) nilai t hitung sebesar 5,513 sedangkan t tabel 1,987 maka dapat disimpulkan bahwa  $T_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,513 > 1,987$  dengan hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan hasil demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data budaya kerja, terdapat hal-hal yang banyak memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan antara lain :

- a. Memberikan informasi yang benar sesama karyawan untuk kepentingan bersama dan perusahaan.
- b. Menghargai tanggung jawab orang lain sesama karyawan dan divisi lainnya ditempat saya bekerja.
- c. Ucapan, perbuatan dan pertolongan kepada orang lain, dilakukan dengan tulus ikhlas tanpa mengharapkan imbalan.
- d. Menyimpan barang dengan teratur sehingga memudahkan setiap orang untuk menemukan dengan tepat.
- e. Memelihara tempat kerja dan peralatan untuk memastikan bahwa semua dalam kondisi siap digunakan.

Sedangkan hasil penilaian yang tertinggi dan terendah terhadap pernyataan responden dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai tertinggi pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta terdapat pada pernyataan X2.1 sesuai Budaya Kerja yang dirasakan responden yaitu; Saya memberikan informasi yang benar sesama karyawan untuk kepentingan bersama dan perusahaan. Sebanyak 49 responden menjawab sangat setuju (26%), 64 responden menjawab sangat setuju (53%), 25 responden menjawab ragu-ragu (28%) dan 1 responden menjawab ragu-ragu (1%).
- 2) Nilai terendah pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta terdapat pada pernyataan X2.9 sesuai Budaya Kerja yang dirasakan responden yaitu; Saya menyimpan barang dengan teratur sehingga memudahkan setiap orang untuk menemukan dengan tepat. Sebanyak 12

responden menjawab sangat setuju (12%), 55 responden menjawab setuju (55%), 30 responden menjawab ragu ragu (30%), dan 3 responden menjawab tidak setuju (3%).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji hipotesis;

#### **Uji Hipotesis Kedua (H3)**

H3 : Ada berpengaruh yang signifikan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI.

Variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai t hitung sebesar 6,722 sedangkan t tabel 1,987 maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu  $6,722 > 1,987$  dengan hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data budaya kerja, terdapat hal-hal yang banyak memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan antara lain;

- a. Lingkungan kerja yang tertib dan aman mendukung kelancaran pelaksanaan,
- b. Membangun hubungan kerja yang baik dengan pemimpin dari sesama rekan kerja, menegur sapa rekan kerja di lingkungan kerja,
- c. Briefing pimpinan dengan arahan yang jelas mengenai pekerjaan membantu karyawan untuk siap menjalankan tuntutan pekerjaan.
- d. Menjaga kebersihan meja atau area tempat kerja dengan baik,
- e. Perlengkapan dan peralatan kerja cukup membantu pelaksanaan tugas-tugas karyawan.

Sedangkan hasil penilaian yang tertinggi dan terendah terhadap pernyataan responden dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai tertinggi pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support terdapat pada pernyataan X.3 sesuai lingkungan kerja yang dirasakan responden yaitu menjaga kebersihan meja atau area tempat kerja dengan baik. Sebanyak 26 responden menjawab sangat setuju (26%), 53 responden menjawab setuju (53%), 19 responden menjawab ragu-ragu (19%) dan 2 responden menjawab tidak setuju (2%).
- 2) Nilai terendah pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta terdapat pada pernyataan X3.3 sesuai lingkungan kerja non fisik yang dirasakan responden yaitu; kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan saya. Sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju (28%), 34 responden menjawab setuju (38%), 22 responden menjawab ragu ragu (24%), dan 1 responden menjawab tidak setuju (1%), 8 responden sangat tidak setuju (9%).

### **Pengaruh Disiplin kerja, Budaya kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Disiplin kerja, Budaya kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji hipotesis;

#### **Uji Hipotesis Ketiga (H4)**

H4 : Ada berpengaruh disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pembelian sepeda motor merk Honda di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.

Nilai F hitung hasil pengolahan data adalah sebesar 203,781. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, diketahui F hitung lebih besar dari F tabel atau  $203,781 > 2,477$ , maka dapat disimpulkan

terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ .

Berdasarkan dari hasil pengolahan data kinerja karyawan, terdapat indikator yang berpengaruh besar terhadap nilai kinerja karyawan antara lain;

- a. Karyawan telah menguasai teknik untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan,
- b. Karyawan memiliki pengalaman dan pelatihan atas pekerjaan yang cukup atas pekerjaan dilakukan.
- c. Kemampuan memenuhi lebih dari target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan
- d. Kemampuan menyelesaikan tugas-nya dengan cepat dan tepat.
- e. Karyawan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan hasil indikator kinerja yang tertinggi dan terendah terhadap pernyataan responden dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Nilai tertinggi pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta terdapat pada pernyataan Y.6 sesuai kinerja karyawan yang dirasakan responden yaitu; karyawan telah menggunakan teknologi atau peralatan kerja di bidangnya dengan baik. Sebanyak 46 responden menjawab sangat setuju (51%), 44 responden menjawab setuju (49%), dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (1%).
- 2) Nilai terendah pernyataan responden di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta terdapat pada pernyataan Y.6 sesuai kinerja karyawan yang dirasakan responden yaitu; karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan.. Sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju (28%), 34 responden menjawab setuju (38%), 22 responden menjawab ragu-ragu (24%), dan 1 responden menjawab tidak setuju (1%), serta 8 responden menjawab sangat tidak setuju (8%) .

Berdasarkan hasil analisis diatas, terdapat ada pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Jakarta.

## 1.8 Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

1. Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda didapatkan pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,624 + 0,295X_1 + 0,373X_2 + 0,343X_3$$

penulis dapat mengambil kesimpulan:

- a. Nilai konstanta adalah -1,624 artinya jika tidak terdapat variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja, (nilai  $X_1$  nilai  $X_2$  dan nilai  $X_3$  adalah nol) pada karyawan, maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta adalah sebesar -1,624. Hal ini berarti kinerja karyawan menurun jika karyawan tidak disiplin kerja, kurang budaya kerja, dan tidak memperhatikan lingkungan kerja.
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja adalah 0,295 artinya jika variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi Budaya kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) serta konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Angkasa Support Cabang DKI Jakarta sebesar 0,295. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif

bagi kinerja karyawan, sehingga makin baik disiplin kerja karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta maka makin meningkat pula kinerja karyawan yang dicapai.

- c. Nilai koefisien regresi Budaya kerja adalah 0,373 artinya jika variabel Budaya kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja (X3) serta konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta meningkat sebesar 0,373. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin baik budaya kerja karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta maka makin meningkat pula kinerja karyawan yang dicapai.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,343 artinya jika variabel Disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta meningkat sebesar 0,343. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin baik lingkungan kerja karyawan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta maka makin meningkat pula kinerja karyawan yang dicapai.

2. Berdasarkan uji parsial pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Suatu variabel dikatakan tidak memiliki masalah multikolinieritas jika nilai signifikan tolerance di atas 0,05. Dan nilai statistik VIF diatas dari nilai t tabel.

Nilai t tabel adalah 1,987 untuk 90 responden yaitu  $df=n-k-1$  dan atau  $90-3-1 = 86$  dan  $\alpha : 5\%$ . Hasil pada masing-masing variabel adalah:

- a. Didapatkan Nilai VIF untuk variabel Disiplin kerja sebesar  $2,316 < 5,00$  dan Nilai Tolerancinya  $0,432 = 43,20\%$ , ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel Disiplin kerja  $< 5,00$  dan nilai tolerance diatas  $> 5\%$ , sehingga variabel Disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- b. Didapatkan Nilai VIF untuk variabel Budaya kerja sebesar  $3,522 < 5,00$  dan Nilai Tolerancinya  $0,284 = 28,40\%$ , ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel Budaya kerja  $< 5,00$  dan nilai tolerance diatas  $> 5\%$ , sehingga variabel Budaya kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- c. Didapatkan Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar  $2,197 < 5,00$  dan Nilai Tolerancinya  $0,455 = 45,50\%$ , ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja  $< 5,00$  dan nilai tolerance diatas  $> 5\%$ , sehingga variabel Lingkungan Kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas diatas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $< 0,05$  yang berarti tidak ada korelasi.

## Saran

1. Dilihat dari analisis koefisien regresi diketahui bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih kecil, peneliti menyarankan untuk meningkatkan kepedulian pada lingkungan kerja agar lebih baik lagi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.
2. Untuk meningkatkan pendapatan, maka didukung adanya peningkatan budaya kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Hal ini akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja Perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dari mitra kerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Almira Fadhila. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Tata Ruang Kantor, Kompetensi Pegawai Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Kasus Pada Bagian Shared Services Department PT.Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Andi Suci Ramadhani. 2017. Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo di Makassar : Universitas Hasanuddin Makassar.
- Awaluddin. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) Cabang Sidrap : Universitas Hasanuddin Makassar.
- Clara Natalia. 2020. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Setda Kabupaten Musi Rawas Utara.
- Cullen, Jack, Len D' Innocenzo, Memaksimalkan Kinerja. Alih Bahasa Andy. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2004)
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial. Yogyakarta : Universitas Bina Insan Lubuk Linggau.
- Ghazali, Imam. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Helvin Ruida Hasi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran kabupaten Labuhan Batu Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kesuma, Indra Nasution. 2019. Budaya Kerja Kelas Dunia. Bekasi: Mulia Sejahtera Grafika.
- Nazir, Moh. 2017. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia
- Novia Nurul Hidayati. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening pada PT.Citra Perdana Kendedes : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nabila Crisnina NST. 2020. Pengaruh Displin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- P. Siagian, Sondang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- P. Simanjuntak, Sinambela, 2020. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sobirin, Ahmad. 2019. Manajemen Kinerja. Tangerang : Universitas Terbuka.
- Sri Rahayu. 2015. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Nafsindo Medan : Universitas Medan Area.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Center For Academic Publishing Service : Yogyakarta.
- S. Ruky Achmad. 2022. Manajemen Kinerja SDM untuk Era Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta : Andi Offset.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali. Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yohanes Delvin Ardianto. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Industri Kereta Api (PT.INKA) Madiun Jawa Tengah. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.