



**PENGARUH KEPEMIMPINAN,  
LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN  
KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN UPAH  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI CV. RIMA**



**SITA ULLY ZULFA**

**NIM. 4120196**

**2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI CV. RIMA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat  
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**SITA ULLY ZULFA**

**NIM. 4120196**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI CV. RIMA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat  
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2024**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sita Ulyy Zulfa

Nim : 4120196

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,  
Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap  
Kinerja Karyawan Di CV. Rima

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 27 Oktober 2024

Yang menyatakan



**SITA ULLY ZULFA**  
**NIM. 4120196**

## NOTA PEMBIMBING

Lam : 2(dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Sita Ully Zulfa

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah  
**PEKALONGAN**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara/i:

Nama : Sita Ully Zulfa

Nim : 4120196

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. RIMA**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 21 Oktober 2024  
Pembimbing,



**Dr. H. Tamamudin, S.E., M.M**  
NIP. 19791030200641018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan,  
www.febi.uingusdur.ac.id

## PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : Sita Ully Zulfa  
Nim : 4120196  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. RIMA  
Dosen Pembimbing : Dr. H. Tamamudin, S.E., M.M.

Telah diujikan pada hari Selasa tanggal 12 November 2024 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

**Penguji I**

**Ade Gunawan, M.M.**  
NIP. 198104252015031002

**Penguji II**

**Nur Fani Arisnawati, M.M.**  
NIP. 198801192023212022

Pekalongan, 20 November 2024  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Prof. Dr. Hj. Shinta Dewa Rismawati, S.H., M.H.**  
NIP. 197502201999032001



## MOTTO

“Kemarin, aku merasa pintar, oleh karena itu aku ingin mengubah dunia. Tapi hari ini, aku menjadi orang yang lebih bijak, oleh karena itu, aku mengubah diriku sendiri”

(Jalaluddin Rumi)



## ABSTRAK

### **SITA ULLY ZULFA. PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DISPLIN KERJA DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RIMA.**

Sumber daya manusia dapat diartitikan sebagai salah satu faktor penting bagi penggerak sesuatu organisasi atau perusahaan. Dimana sumber daya manusia ini sekaligus menjadi faktor utama yang dibutuhkan dalam keberlangsungan hidup serta untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, tingkat kualitas serta peran sumber daya manusia sangat berpengaruh pada hasil produktivitas organisasi dalam suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat diukur dari tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan upah terhadap kinerja karyawan sebanyak 90 karyawan di CV. Rima dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *propability sampling*. Anggota sampel dipilih secara acak dari suatu poulasi. Penelitian ini termasuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Adapun data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan, Pnegalaman, Disiplin, Upah, Kinerja**

## ABSTRACT

### **SITA ULLY ZULFA, THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, WORK EXPERIENCE, WORK DISCIPLINE AND WAGES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. RIMA.**

Human resources can be interpreted as an important factor in driving an organization or company. Where human resources are also the main factor needed for survival and to achieve organizational goals. In this case, the level of quality and role of human resources greatly influences the results of organizational productivity in a company, so that employee performance can be measured from the level of quality of human resources in the company.

This research aims to determine the influence of leadership, work environment, work experience, work discipline and wages on the performance of 90 employees at CV. Rima by taking samples using probability sampling techniques. Sample members are selected randomly from a population. This research includes research with a quantitative approach. Data sources are obtained from primary data and secondary data. The data in this research was obtained from a questionnaire.

The research results obtained are that the leadership variable has no effect on employee performance, the work environment has no effect on employee performance, work experience has an effect on employee performance, work discipline has an effect on employee performance and wages have an effect on employee performance.

**Key Word: Leadership, Environment, Experience, Discipline, Wages, Performance**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucap puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Rima”. Penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Ekonomi dari Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekononomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, isibkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Dr. H. Tamamudin, M.M selaku Wakil Dekan sekaligus dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk megarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan.
4. Ibu Nana Dewi, Bapak Lalis, serta seluruh karyawan CV. Rima yang telah sangat membantu dan meluangkan waktunya dan tenaga dalam memberikan informasi terkait penelitian ini.
5. Cinta pertama dan panutanku, Bapak (Almh) Umar Chamim, beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menempuh pendidikan. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan bapak ditempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
6. Pintu surgaku, Ibu Khunarsih. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi saya, beliau juga

tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberi semangat, serta do'a yang selalu menngiringi langkah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi ini sampai selesai.

7. Seluruh keluarga tercinta, kakak dan keponakan; Laela Turochanah, Samsul Rizal, Moh. Badrudin, Yatim Lestari, Nafa Chatussahuriyah, Moh. Nafidza Majda, Alfa Faroh Ghozali, Arsyla Romesa Farzana Mecca, Khayla Almira Maridza yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan dan doa'a serta hiburan sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat SMA; Citra Astika Maharani, Mila Aftina dan Irma Suryani terima kasih telah menjadi sahabat terbaik dan pendengar yang siap mendengarkan segala keluh kesah tanpa menghakimi, serta selalu memberikan saran ataupun masukan dan motivasi yang membangun bagi penulis. Semoga pertemanan kita terus seperti ini.
9. Kepada Rizki Amin Fauzi, Riska Alinda, Umi Fauziyah, Annida Nirmalasari dan teman-teman dari ekos kasih telah memberikan *support* pada penulis
10. Terakhir teruntuk Sita Uly Zulfa, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesNya. Terima kasih sudah bertahan sampai sejauh ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

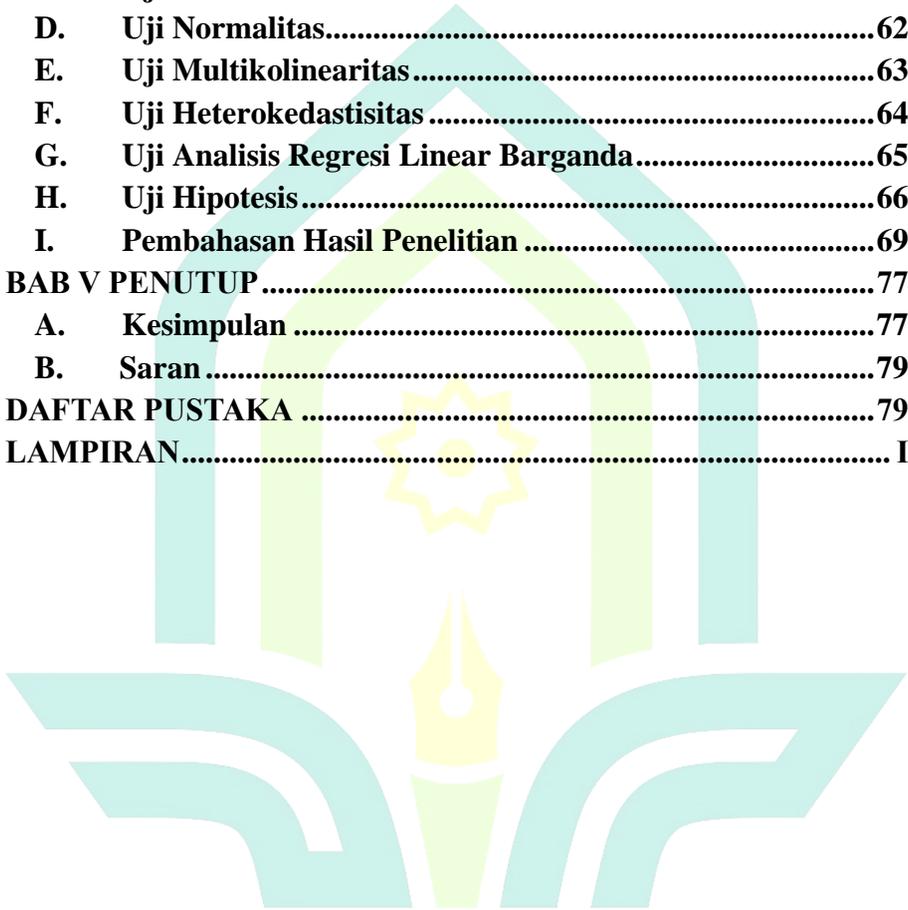
Pekalongan, 5 Oktober 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>P E N G E S A H A N.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>TRANSLITERASI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>8</b>
<b>C. Tujuan penulisan.....</b>	<b>8</b>
<b>D. Batasan Masalah.....</b>	<b>9</b>
<b>E. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>F. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II KERANGKA TEORI .....</b>	<b>12</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>12</b>
<b>B. Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>27</b>
<b>C. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>34</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
<b>A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>B. Setting Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>C. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>38</b>
<b>D. Variabel Penelitian.....</b>	<b>39</b>
<b>E. Sumber Data .....</b>	<b>43</b>

<b>F.</b>	<b>Intrument Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>G.</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>43</b>
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
<b>A.</b>	<b>Data Responden.....</b>	<b>49</b>
<b>B.</b>	<b>Deskripsi Penelitian Responden Terhadap Variabel</b>	
<b>Penilaian.....</b>		<b>52</b>
<b>C.</b>	<b>Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>52</b>
<b>D.</b>	<b>Uji Normalitas.....</b>	<b>62</b>
<b>E.</b>	<b>Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>63</b>
<b>F.</b>	<b>Uji Heterokedastisitas .....</b>	<b>64</b>
<b>G.</b>	<b>Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>65</b>
<b>H.</b>	<b>Uji Hipotesis.....</b>	<b>66</b>
<b>I.</b>	<b>Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>69</b>
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>77</b>
<b>B.</b>	<b>Saran .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>I</b>



# TRANSLITERASI

## KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـي...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـِـو...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa

- حَوْلَ haula

### C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...إ...ى...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...و	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

### D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua

kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ      raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ      al-madīnah      al-munawwarah/al-madīnatul  
munawwarah
- طَلْحَةَ      talhah

### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ      nazzala
- الْبِرُّ      al-birr

### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

#### 1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

#### 2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innalāha lahuwa  
khairurrāziqīn

بِسْمِ اللَّهِ بِحْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

## I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/

Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn

- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān

ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Allaāhu gafūrun rahīm

- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru

jamī`an

## J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas .....	43
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian.....	43
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4. 4 Kategori Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel 4. 5 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	53
Tabel 4. 6 Kategori Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 4. 7 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4. 8 Kategori Penilaian Responden Terhadap Variabel pengalaman Kerja .....	55
Tabel 4. 9 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja.....	55

Tabel 4. 10 Kategori Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4. 11 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4. 12 Kategori Penilaian Responden Terhadap Variabel Upah..	57
Tabel 4. 13 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Upah .....	58
Tabel 4. 14 Kategori Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	59
Tabel 4. 15 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	59
Tabel 4. 16 Uji Validitas Data .....	60
Tabel 4. 17 Uji Reabilitas.....	61
Tabel 4. 18 Uji Normalitas .....	63
Tabel 4. 19 Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4. 20 Uji Heterokedastisitas .....	64
Tabel 4. 21 Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel 4. 22 Uji T Parsial.....	67
Tabel 4. 23 Uji F Simultan .....	68
Tabel 4. 24 Uji Koefisien Determinasi.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah PHK tenaga kerja pada Januari-Juni 2024 .....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	34



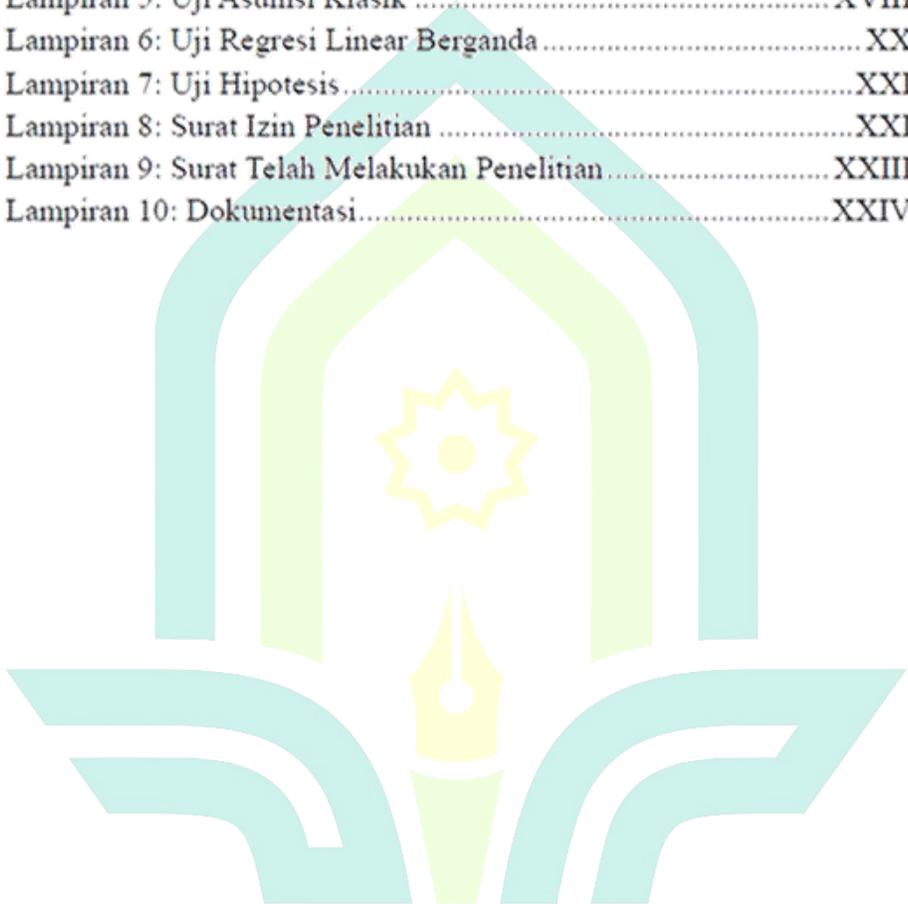
## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Grafik Normal Probability Plot .....62



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2: Tabulasi Data .....	VI
Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas .....	X
Lampiran 4: Analisis Deskriptif.....	XVI
Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik .....	XVIII
Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda.....	XX
Lampiran 7: Uji Hipotesis.....	XXI
Lampiran 8: Surat Izin Penelitian .....	XXI
Lampiran 9: Surat Telah Melakukan Penelitian.....	XXIII
Lampiran 10: Dokumentasi.....	XXIV



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai salah satu faktor penting bagi penggerak sesuatu organisasi atau perusahaan. Dimana sumber daya manusia ini menjadi bagian utama untuk mencapai keberlangsungan serta terlaksananya tujuan organisasi agar dapat terwujud. Sumber daya manusia dinilai sangat penting untuk diperhatikan pengelolaannya karena dalam setiap kegiatan operasional perusahaan manusia menjadi faktor yang esensial dimana manusia sebagai pelaku utama untuk menjalankannya. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan baik maka hal ini akan sejalan dengan hasil yang diperoleh yakni baik juga. Hal ini disebabkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan terhambat oleh kurangnya sumber daya manusia yang dapat produktif dan berkualitas, betapapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimilikinya (M adjidu et al., 2022).

Manajemen kerja nantinya akan berpengaruh pada proses pengorganisasian, pengelolaan, serta pengendalian dari seluruh kegiatan yang sudah direncanakan. Untuk itu perlu adanya manajemen yang baik dalam perusahaan yang nantinya hal tersebut akan berdampak pada hasil yang maksimal, namun begitu juga sebaliknya manajemen yang buruk akan berpengaruh pada hasil yang kurang memuaskan. Dalam hal ini, tingkat kualitas serta peran sumber daya manusia sangat berpengaruh pada hasil produktivitas organisasi dalam suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat diukur dari tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut (Wahrudin, 2020).

Agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat diperlukan faktor-faktor yang dapat mendukung hal tersebut. Misalnya, membayar karyawan secara tepat, adil, dan sepadan berdasarkan kinerja mereka dan perlunya peningkatan disiplin kerja. Sejalan

dengan hal tersebut kinerja karyawan yang meningkat maka akan dihasilkan banyak manfaat serta keuntungan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti bakat, pengalaman, keterampilan, etos kerja, sifat pribadi, keadaan fisik serta faktor dari kedisiplinan kerja. Sedangkan faktor internal organisasi yaitu berupa dukungan dari perusahaan yang terdiri atas visi, misi, teknologi, kepemimpinan, teman kerja, iklim kerja, kompensasi, lingkungan eksternal yang terdiri atas budaya dan agama, kehidupan sosial serta kinerja individu dipengaruhi oleh usaha yang dicurahkan dari karyawan, kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut serta dukungan dari organisasi (Darmadi et al., 2024).

Unsur tenaga kerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mencapai perkembangan serta kemajuan suatu perusahaan harus mendapat perhatian penuh dari perusahaan (Ramadhani, 2020). Kinerja karyawan dipandang sebagai faktor yang menentukan seberapa baik seseorang mampu menghasilkan item, apakah faktor itu dinilai secara individu, dalam kelompok, atau di seluruh organisasi (Rismayanti F., 2020). Dalam penelitian (Santosa, S., 2020) peningkatan kinerja karyawan akan membantu bisnis mencapai tujuannya dan menghasilkan hasil terbaik.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi yaitu upah. Upah dalam hal ini dapat diartikan segala sesuatu bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempat bekerja sebagai bentuk balasan atas usaha yang telah dilakukan (Mukti MH, 2020). Upah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi selama proses produksi. Pembayaran atas jasa yang diberikan oleh pegawai, yang jasanya dikompensasi menurut jumlah jasa, hari, atau barang yang diproduksi, merupakan kaitan antara gaji dan produktivitas kerja (Santosa, 2020). Upah merupakan salah satu unsur penting di mana upah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan,

karena upah merupakan pemenuhan kebutuhan bagi pekerja. Upah sangat penting untuk kelangsungan bisnis dan untuk kebahagiaan karyawan.

Segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja mereka dianggap sebagai lingkungan kerja. Dalam artian lingkungan perusahaan tersusun atas sejumlah keadaan dan kondisi yang berhubungan dengan komponen psikologis, non fisik, dan fisik pekerjaan (Lazuardi S., 2020). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada kepribadian karyawan dimana hal ini sangat berhubungan pada sikap dan profesionalitas dalam bekerja. Peningkatan pada kinerja karyawan salah satunya didukung dengan lingkungan kerja yang positif. Begitupun sebaliknya dimana lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan karyawan melakukan lebih banyak kesalahan (Indahyati, H. N., Hendarti, 2020).

Kedisiplinan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dimana hal ini akan berhubungan dengan tingkat produktifitas seseorang. Apabila kinerja yang dihasilkan baik maka dalam hal kedisiplinan juga akan berjalan baik. Salah satu bentuk yang dapat dilakukan yakni dengan menaati peraturan sehingga dalam hal ini akan terciptanya sikap seseorang untuk bersedia dan rela dalam menjalankannya tanpa suatu paksaan. Disiplin yang baik akan sangat mempengaruhi proses berlangsungnya pencapaian karyawan yang mana hal ini akan berpengaruh pada tujuan perusahaan (Zega. Y, 2022).

Pengetahuan dan keterampilan saling berkaitan satu sama lain, dimana pengetahuan akan menambah ketrampilan pada kinerja karyawan. Pengetahuan ini diperoleh melalui proses yang telah dilewati dalam kurun waktu tertentu. Hal ini dapat disebut dengan pengalaman kerja, dan bagi perusahaan sering sekali memilih karyawan dengan kualifikasi berpengalaman pada saat rekrutmen. Pengalaman kerja dibutuhkan karena menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi kualitas kerja karyawan dimana pengalaman kerja dapat membantu

kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan semakin banyak bekal yang dimiliki karyawan maka hal ini akan semakin membuka peluang bagi karyawan agar dapat memaksimalkan hasil pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini pengalaman menjadi faktor bagi karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang maksimal. Dengan pengalaman yang dimiliki maka karyawan akan mampu dalam melaksanakan tugasnya seseorang karyawan tersebut besar kemungkinannya dapat mengatasi permasalahan yang dihadapinya (Setyorini & Noviandari, 2022)

Selain itu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini adalah pemimpin sangat berpengaruh bagi karyawan terlebih disaat mengalami permasalahan. Dalam mencapai efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan maka diperlukan pemimpin yang mampu memberikan semangat dalam mendorong kinerja yang dicapai sehingga hal ini memberikan pengaruh yang positif bagi perkembangan perusahaan sehingga agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka diperlukan sumber daya manusia yang potensial (Harras et al., 2023). Pemimpin dituntut agar dapat memberikan contoh serta arahan yang baik kepada karyawannya terutama sikap saat bekerja. Hal ini tidak lain akan memberikan cerminan dari apa yang pemimpin lakukan kepada karyawannya. Dalam mewujudkan tujuan bersama maka perlu adanya dorongan baik secara internal dan eksternal sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalma hal ini maka perlu adanya kepemimpinan yang efektif agar dapat memotivasi serta meningkatkan kerja sama yang baik (Kartini, 2021).

Penelitian dengan tema yang sama telah dilaksanakan oleh peneliti sebagai berikut; Oktaviani Dameria dan Fanji Wijaya (2024) menyatakan bahwa secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan serta disiplin kerja, namun dalam lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Dameria & Wijaya, 2024). Disisi lain

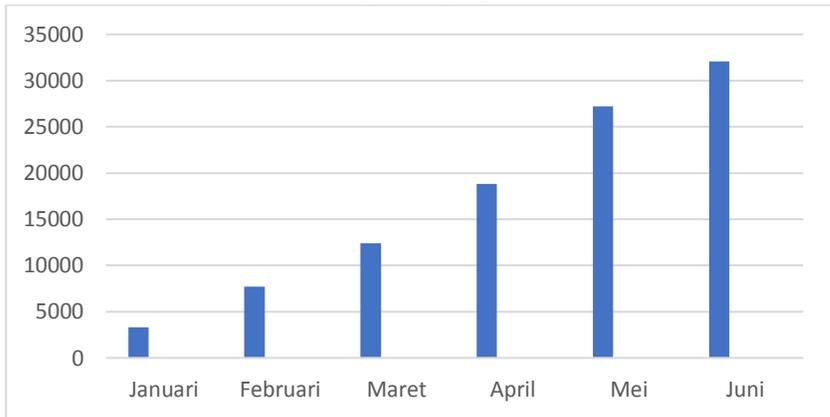
penelitian oleh Saputri dan Andayani (2018) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan (Saputri & Andayani, 2018).

Penelitian oleh Fidyah Yuli Ernawati, dkk (2023) menemukan secara parsial kinerja karyawan tidak dipengaruhi dari lingkungan kerja dan disiplin kerja (Ernawati, 2023). Sedangkan Setiawan dan Heryanda (2021) menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Septiawan & Heryanda, 2021).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Zandra Dwanita Widodo, dkk (2023) menjelaskan dimana dari disiplin kerja, pengalaman kerja dan upah memengaruhi kinerja karyawan (Widodo et al., 2023). Hasil penelitian oleh Rizati, dkk (2022) menunjukkan perbedaan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan upah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Rizati et al., 2022). Dalam penelitian Sumardin, dkk (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh baik secara positif dan signifikan pada pengalaman kerja (Sumardin et al., 2024).

Tujuan, objek, subjek waktu penelitian serta lokasi pada penelitian ini menjadi suatu kebaruan disbanding dengan penelitian yang telah dilakukakn sebelumnya. Selain itu, dari perbedaan tersebut maka hasil yang diperoleh tentunya mempunyai perbedaan dengan penelitian terdahulu dimana adanya reseach gap. Dalam penelitian dapat digunakan sebagai prespektif dalam menilai maupun sebagai pandangan yang nantinya dapat digunakan terkait dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja serta upah untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam bidang akademisi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refensi penelitian selanjutnya terkait dengan tema yan diangkat sehingga menjadi pembahasan yang lebih luas.

**Gambar 1. 1 Jumlah PHK tenaga kerja pada Januari-Juni 2024**



Sumber: kemnaker.go.id

Beberapa perusahaan melakukan penutupan operasi dalam beberapa bulan terakhir ini, sehingga menyebabkan ribuan karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Tepatnya pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni lebih dari 52.933 karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Menurut data, jumlah pekerja yang mengalami PHK di 34 provinsi cenderung meningkat. Pada Januari 2024, jumlah PHK mencapai 3.332. Di bulan selanjutnya yakni Februari mencapai 7.694, mencapai 12.395, April mencapai 18.829 dan Mei mencapai 27.222. Peningkatan jumlah PHK terus berlanjut sampai dengan Juni mencapai 32.064. Dari maraknya kasus PHK menggambarkan masih rentannya kondisi perburuhan di Indonesia. Namun disisi lain CV. Rima sebagai salah satu industri garment mampu mempertahankan dan meningkatkan output yang diperoleh dari hasil produksi.

Hal ini memunculkan gap fenomena dimana terjadi peningkatan kinerja karyawan yang mengidentifikasi adanya faktor salah satunya yakni dari hal kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan upah yang baik sehingga mampu mempertahankan keberlangsungan CV. Rima di era gempuran PHK tahun 2024 ini. Hal tersebut dapat menjadikan perhatian dan diperlukan sikap objektif dari

manajemen agar proses produksi dapat berjalan stabil.

CV. Rima merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri garment yang memproduksi berbagai produk sandang seperti pakaian anak, celana, hingga kemeja. CV. Rima terletak di jalan Trikora No.6, Landungsari, kecamatan Pekalongan Timur, kota Pekalongan. Dengan jumlah karyawan yang mencapai 800 orang dengan meliputi divisi administrasi, divisi produksi, divisi finishing, divisi gudang, divisi distribusi, staf serta HRD. Rata-rata produksi CV. Rima mampu menghasilkan ribuan barang perharinya. Tentunya hal tersebut akan melonjak naik pada saat waktu tertentu seperti hari raya, natal ataupun tahun baru yang mana produksi akan menghasilkan dua kali lipat dari biasanya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis pada bulan juli 2024 didapat bahwa kinerja karyawan pada CV. Rima mengalami peningkatan. Diturunkan oleh kepala produksi bahwa dalam bulan januari sampai dengan juni 2024 hasil produksi mengalami peningkatan sebesar 10%. Output yang dihasilkan dalam setiap bulannya bermacam-macam hal ini sesuai dengan permintaan penjualan. Beragam produk yang dihasilkan ini juga mempengaruhi pada output yang dihasilkan dimana tingkat kesulitan antara satu produk dengan produk yang lain berbeda. Dalam setiap harinya output yang dihasilkan tidak sepenuhnya sesuai dengan target ada kalanya dimana output yang dihasilkan kurang memenuhi target sehingga mengharuskan penambahan jam kerja lembur agar mampu menutup kekurangan dari hasil produksi namun secara global dalam setiap bulannya CV. Rima mampu meningkatkan target produksi yang dihasilkan.

Melalui wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan HRD di tempat menyatakan bahwa absensi dari karyawan di CV. Rima dalam seharinya rata-rata karyawan yang mengalami keterlambatan sebesar 3% atau 24 karyawan yang datang terlambat. Sedangkan rata-rata karyawan izin sekitar 2% karyawan atau 16 orang yang izin perharinya. Jumlah ini

cenderung fluktuatif sehingga terus mengalami kenaikan. Disisi lain, karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan dengan baik dalam hal tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur.

Dari segi upah CV. Rima memiliki grade upah yang membedakan antara satu dengan karyawan lainnya. Terdapat lima grade yang berbeda dan setiap grade berbeda nominal upahnya. Besaran upah ditentukan oleh grade karyawan dan hal ini menjadi salah satu faktor penentu yakni apabila kinerja seorang karyawan bagus maka besar kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan dipromosikan untuk nantinya menentukan tingkatan upah yang di peroleh. Salah satu faktor yang menentukan grade upah tersebut dilihat dari besaran target yang dicapai yakni dimana karyawan yang dapat memenuhi target dalam tiga bulan berturut-turut untuk dievaluasi hasil kinerjanya maka peluang kenaikan upah akan lebih besar. Maka hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa satu dengan yang lain perolehan upah tidak sama.

Dari permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Rima”

## **B. Rumusan Masalah**

Beberapa permasalahan di atas maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rima?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rima?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rima?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rima?
5. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rima?

6. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Rima?

### **C. Tujuan penulisan**

Adapun dari tujuan penulisan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui analisis dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.
2. Untuk mengetahui analisis dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.
3. Untuk mengetahui analisis dari pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.
4. Untuk mengetahui analisis dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.
5. Untuk mengetahui analisis dari pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.
6. Untuk mengetahui analisis dari pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.

### **D. Batasan Masalah**

Pembatasan dalam permasalahan diperlukan supaya dapat memberikan penjelasan yang lebih terarah dan memproteksi apabila terjadi penyimpangan pada masalah sehingga tujuan yang akan dicapai dalam penelitian menjadi jelas. Adapun beberapa hal yang akan menjadi pembatas dalam permasalahan penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di CV. Rima pada staff karyawan meliputi karyawan tetap dan kontrak kecuali manajer.
2. Kepemimpinan diukur dari kemampuan memotivasi, komunikasi dan sikap pemimpin.
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti pada penerangan, kebersihan, peralatan kerja dan hubungan antar rekan kerja menjadi tolak ukur yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja.
4. Pengalaman kerja diukur dari kemampuan yang dimiliki

karyawan dalam memahami pekerjaan, lama bekerja karyawan.

5. Disiplin kerja diukur dari absensi, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
6. Upah diukur dari sistem perolehan upah pada karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penulisan penelitaian ini memiliki beberapa manfaat yakni diantaranya:

1. Secara teoritis
  - a. Dapat menginformasikan kepada seluruh karyawan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam pengembangan kinerja.
  - b. Dapat menambah wawasan kepada semua pihak yang terkait dan hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis
  - a. Bagi perusahaan sendiri, dapat meningkatkan dan menambah pengetahuan serta pengalaman terhadap ilmu yang tersedia.
  - b. Bagi karyawan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik tersebut.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Tujuan dari sistematika pembahasan yakni agar penelitian dapat sesuai dengan alur penulisan. Adapun alur yang akan dijelaskan mengenai penelitian ini akan dikelompokkan menjadi 5 bab dan terdiri dari sub bab.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini berisi mengenai latar belakang, rumusan dan batasan permasalahan, serta tujuan dan manfaat terkait penelitian.

**BAB II KERANGKA TEORI**

Dalam bagian ini mengenai dasar teori yang dicantumkan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis.

**BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Pada bagian ini mengenai dijelaskan, jenis, waktu, variabel yang terkait dengan penelitian. Serta cara dalam menentukan sampel dan metode yang akan digunakan dalam analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini mengenai hasil uji berupa uji validitas dan reabilitas, hasil uji asumsi klasik dan hasil uji hipotesis.

**BAB V PENUTUP**

Bagian ini meliputi kesimpulan penelitian dan saran.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian menemukan bahwa:

1. Hasil pengujian pada kepemimpinan diperoleh t hitung  $0,0871 <$  dari t tabel  $1,663$  dan nilai signifikan sebesar  $0,386$ . Nilai tersebut lebih dari  $0,05$  maka  $H_1$  ditolak. Kesimpulannya yakni kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan di CV. Rima.
2. Hasil pengujian pada lingkungan kerja diperoleh t hitung  $0,083 <$  dari t tabel  $1,663$  dan nilai signifikan sebesar  $0,934$ . Nilai tersebut lebih dari  $0,05$  maka  $H_2$  ditolak. Kesimpulannya yakni kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja di CV. Rima.
3. Hasil pengujian pada variabel pengalaman kerja diperoleh t hitung  $2,405 >$  dari t tabel  $1,663$  dan nilai signifikan sebesar  $0,018$ . Nilai tersebut kurang dari  $0,05$  sehingga  $H_3$  diterima. Maka pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.
4. Hasil pengujian pada disiplin kerja diperoleh t hitung  $3,477 >$  dari t tabel  $1,663$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001$ . Nilai tersebut kurang dari  $0,05$  maka  $H_4$  diterima. Kesimpulannya yakni karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja di CV. Rima.
5. Hasil pengujian pada upah diperoleh t hitung  $2,817 >$  dari t tabel  $1,663$  dan nilai signifikan sebesar  $0,006$ . Nilai tersebut kurang dari  $0,05$  maka

H5 diterima. Maka upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Rima.

6. Hasil pengujian pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan upah secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan nilai F hitung sebesar  $9,156 > F$  tabel  $2,480$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Maka hipotesis diterima artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan upah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan CV. Rima untuk lebih memperhatikan aspek kepemimpinan dan lingkungan kerja. Apabila dua hal tersebut diabaikan maka dapat mengganggu aktifitas kerja para karyawan yang akan mempengaruhi pada aspek kinerja yang dihasilkan.
2. Bagi perusahaan CV. Rima untuk terus meningkatkan aspek pengalaman kerja, disiplin kerja, dan juga upah. Dimana apabila hal tersebut ditingkatkan maka akan terus semakin baik kinerja karyawan dan tentunya akan menjaga kelangsungan perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya mencakup motivasi, beban kerja dan lain sebagainya. Sehingga, hasil penelitian akan dapat menambah ilmu pengetahuan baru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Attaqi, L. F. (2022). Analisis pengaruh tingkat pendidikan, upah, usia, pengalaman kerja dan jam kerja Terhadap produktivitas tenaga kerja pada Industri Manufaktur (Studi Kasus Bagian Produksi PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo). *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1(1), 123–141.
- Ayep, A., Fikri, M., Malik Zulkarnain, A., & Fauzi, A. (2023). Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 315–323. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1434>
- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69. [https://scholar.google.com/scholar?as\\_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5)
- Balqist, J., Muhamad Ramdan, A., & Nurmala, R. (2023). Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 50–61. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2608>
- Dameria, O., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 2745–7257.

- Darmadi, I. P. R., Budiasa, I. K., & Sulastri, I. A. P. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Assosiated Harris). *Bali Journal of Hospitality, Tourism and Culture Research*, 1(1), 42–50.
- Dasuki, R. E., Resource, T., & View..., B. (2021). Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(3), 447–454.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023%0D>
- Efendi. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Erna Lika Kabdiyono. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garmen Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509.
- Ernawati, F. Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 15(3), 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir

Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.607>

- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Harras, H., Wilandari, D. F., & Sulistiani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 390–398.  
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.662>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Heidelberg. (2016). *Pengalaman Kerja BTU-Kopnatel.pdf*. 32, 10–48.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2303–2314.  
<https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i6.4897>
- Herlyansyah, B., Priyadi, B. P., Djumiarti, T., & Rostyaningsih, D. (2021). The Role Of The Bekasi City Manpower Office In Determining The City Minimum Wage (UMK). *Journal of Public Policy and Management Review*, 10(43).
- Hidayat, M. H. (2020). Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan. *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 61.
- Indahyati, H. N., Hendarti, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen. *Jurnal Penelitian Dan*

*Kajian Ilmiah*, 7(2), 28.

- Ira Fatmawati. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- Juli, N. (2024). *Pemanfaatan Resource-Based View Dalam Membangun Keunggulan Kompetitif Perusahaan: Studi Kasus Penerapan Teori Resource-Based View Pada Industri*. 1(4), 330–334.
- Kartini, M. W. dan M. I. (2021). Pngaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 167–182.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi*

Utama, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>

- Lazuardi S. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 2(2), 37.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Moekizat. (2015). Disiplin. *Disiplin Kerja*, 53(9), 610. [http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH\\_MSDM\\_internasional\\_klompok\\_6.pdf](http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH_MSDM_internasional_klompok_6.pdf)
- Muhammad Syamsul Hidayat. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Mukti MH, A. D. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Jakarta*, 2(2).
- Nur Azijah, S., Rahmawati, R., Wahyudin, C., Anak Lydon, N., & Studi Administrasi Publik, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence of Leadership on Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126.
- Purwono. (2020). Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Tunjangan Tan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darmawisata Indonesia. 1–15.

- Putri, F. (2024). Kinerja Karyawan PT . PLN ( Persero ) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. *JUBIKIN: Jurnal Bisnis Kreatif Dan Inovatif*, 1(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jubikin.v1i2>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.  
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26–35.  
<https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.90>
- Ramadhani, I., Prasilowati, L. S., S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT. Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 13–24.
- Rismayanti F., Mulia F., K. K. (2020). Peran Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas*, 303–312.
- Rizati, S., Rike Kusuma Wardhani, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kind English Course Pare. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 25–41.  
<https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.613>
- Sanjaya et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.  
<https://journal.paramadina.ac.id/>
- Santosa, S. T., Hidayat, W., Nurseto, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung). *Jurnal Manajemen*, 1(8).

- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sari, T. N., & Saragih, N. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek City Deli Medan (PCDM). 5(April).
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2021). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 174. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27513>
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(299–308).
- Setyorini, E., & Noviardari, H. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sianipar, G. T., Mardiana, M., & Isbah, U. (2024). Penerapan Konsep Resources Based View (RBV) dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Industri Rumah Tangga Pengolahan Amplang Udang Di Kecamatan Tembilahan Kota. *Innovative: Journal Of Social*

*Science Research*, 4(2), 1558–1566.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silvia, P., Sitompul, S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Sitompul, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(1).
- Sitompul, P., Sihombing, W., Tinambunan, A. P., & Purba, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. 3(1), 131–143.
- Sulistia ningrum, & Alfi Amalia. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Syariah PT.Bprs Puduarta Insani Tembung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3705–3716. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.2507>
- Sumardin, Romi, H. A., Kawuri, S., Listiawati, I., & Budiyah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Sewing Production. 11(1), 194–208.
- Surbakti, I., Sihotang, R. B., & ... (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Reward Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan RS Advent. *Journal Of Administration ...*, 2(1). <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/9516%0Ahttps://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/download/9516/5894>

- Wahrudin. (2020). pengaruh pendidikan, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. *Jurnal Al-Amar*, 2(1), 39–49.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Jurnal Gaya Kepemimpinan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Widhiantara. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIFGroup Cabang Kuta. *Jurnal Emas*, 4. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3892/>
- Widodo, Z. D., Wijastusti, S., Andiayani, R., Al Husin, S., Zailani, A., & Darsono. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. : : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4).
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Zega. Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.%0A14>