



# ***The Influence Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Production Employees At The Kamiya Home Industry Company***

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Home Industry* Kamiya**

Nurmalasari <sup>1)</sup>; Askolani <sup>2)</sup>; Barin Barlian <sup>3)</sup>

*Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: <sup>1)</sup> [nurmalasari19@gmail.com](mailto:nurmalasari19@gmail.com); <sup>2)</sup> [askolani@upi.edu](mailto:askolani@upi.edu); <sup>3)</sup> [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id)

### **ARTICLE HISTORY**

*Received [20 Juni 2023]*

*Revised [30 Juni 2023]*

*Accepted [15 Juli 2023]*

### **KEYWORDS**

*Discipline, work environment, performance*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi perusahaan home industry KAMIYA. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan spss 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the simultaneous and partial effect of work discipline and work environment on the performance of production employees at the KAMIYA home industry company. The research method used is descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample with a total sample of 45 people. The data collection technique uses an offline questionnaire. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 25. The results of the study show that work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on performance. Partially work discipline has a significant effect on performance. Partially, the work environment has a significant effect on performance.*

## **PENDAHULUAN**

Di era ini peranan SDM itu diperlukan pada perusahaan, terutama keberadaan karyawan yang merupakan aspek terpenting di dalam sebuah organisasi demi terwujudnya pencapaian yang telah ditetapkan. SDM di perusahaan adalah harta atau sebuah kepemilikan yang paling berharga yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional tentunya tidak terlepas dari SDM.

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, problem yang akan dihadapi oleh sebuah manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut perilaku karyawan di dalam perusahaan. Seperti sumber lainnya, SDM merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*), dan merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan *output* bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Pada dasarnya, semua syarikat semakin memerlukan sumber manusia yang berkualitas bagi mencapai matlamat syarikat. Semakin tinggi kualiti sumber manusia syarikat, semakin tinggi daya saing syarikat. Sama ada atau tidak kualiti sumber manusia syarikat ditentukan oleh pekerjaanya.

Kesuksesan dalam manajemen sumber daya manusia terletak pada kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal. Terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, di mana kinerja perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawan baik, sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik, kinerja perusahaan akan menurun.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk disiplin kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor lain seperti kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini, fokus hanya pada disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang akan diteliti.

Karyawan perusahaan diharapkan menunjukkan kinerja yang baik, dan untuk mencapai kinerja yang baik, dalam up skill disiplin kerja dan menciptakan kondisi daerah untuk kerja yang memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Perkembangan ekonomi telah menghasilkan perkembangan pesat dalam berbagai bidang usaha, termasuk dalam bisnis fashion khususnya tas wanita. Pertumbuhan yang positif dalam desain tas telah membuat banyak orang berpikir bahwa minat terhadap tas, terutama tas wanita, tidak akan pernah surut, dan kualitas desain yang baik akan memengaruhi harga jual serta keinginan orang untuk memiliki tas, bukan hanya sebagai kebutuhan tetapi juga sebagai koleksi.

Meskipun tingkat perekonomian dan pendapatan rata-rata di Indonesia belum mencapai tingkat yang cukup tinggi, permintaan akan tas bermerk masih cukup tinggi. Oleh karena itu, saat ini banyak diproduksi tas-tas fashion dengan harga yang terjangkau, meskipun tidak memiliki kualitas yang sangat baik. ([www.academia.edu](http://www.academia.edu))

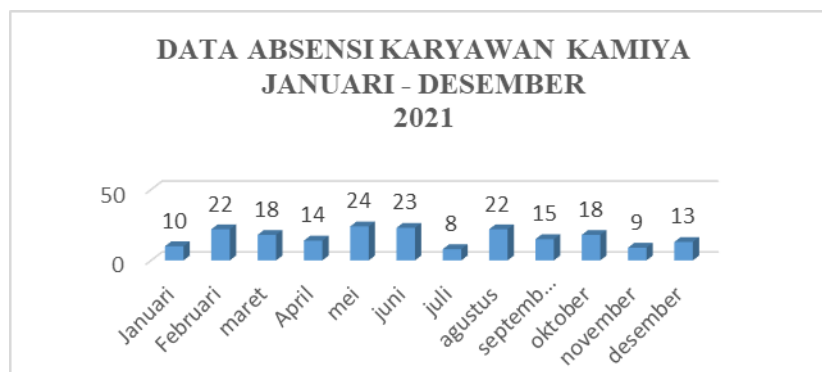
Dalam penelitian ini, penulis melakukan studi di Perusahaan KAMIYA yang berlokasi di Kp. Manggungsari, Desa Manggungsari, Kecamatan Rajapolah, Kabupaten Tasikmalaya. Menurut Bapak Unang Saefulloh, selaku pimpinan di Perusahaan KAMIYA, terjadi penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang sering mengajukan izin tanpa alasan yang jelas dan sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Selain itu, terdapat fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja non-fisik di perusahaan, di mana lingkungan kerja tersebut kurang nyaman dan kondusif sehingga kinerja karyawan tidak optimal.

Salah satu masalah yang muncul adalah hubungan antara karyawan lama dan karyawan baru yang terasa canggung. Karyawan baru merasa ragu untuk berinteraksi dengan karyawan senior, dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beberapa karyawan baru juga mungkin masih belum memahami tugas mereka dengan baik, tetapi merasa enggan untuk bertanya kepada karyawan lama, yang pada akhirnya menghambat penyelesaian tugas dan berdampak negatif pada kinerja.

Peranan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap masalah yang sedang diteliti sangat penting. Disiplin kerja membantu karyawan untuk patuh pada peraturan dan prosedur yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasibuan (dalam Nova Syafrina, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang krusial dalam manajemen SDM, karena dapat mempengaruhi prestasi kerja. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, kedua faktor ini menjadi fokus penelitian yang relevan dalam konteks ini.

Lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut penelitian terbaru, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kolaborasi tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor ini guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Berikut adalah hasil rekap data absensi Karyawan KAMIYA pada Tahun 2021 :

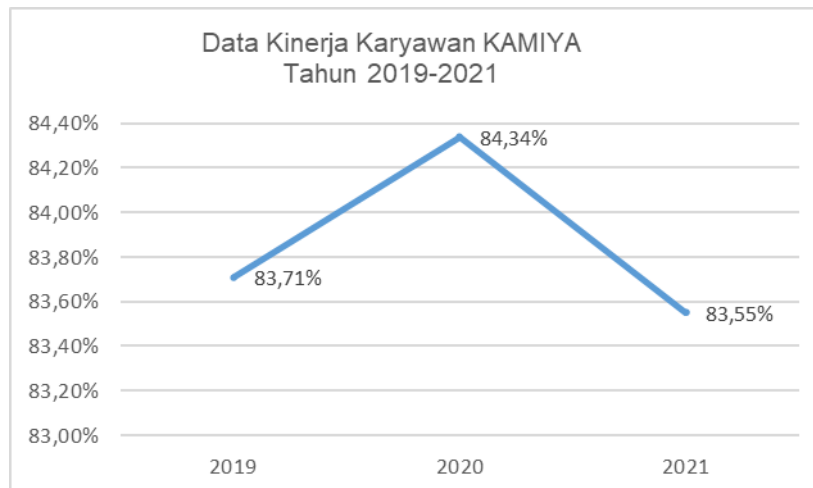


**Gambar 1 Data Absensi Karyawan KAMIYA Januari – Desember 2021**

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat dilihat bahwa karyawan di Perusahaan KAMIYA memiliki tingkat absensi yang beragam dan mengalami fluktuasi. Terdapat tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan Mei, di mana 22 orang tidak hadir bekerja dengan alasan sakit, izin, atau tanpa keterangan. Tingkat disiplin yang rendah menyebabkan kinerja yang rendah, dan dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin di Perusahaan KAMIYA kurang baik, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja yang tidak optimal.



Selain data disiplin, berikut data nilai kinerja karyawan diperusahaan KAMIYA :



**Gambar 2 Data Kinerja Karyawan KAMIYA Pada Tahun 2019 – 2021**

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa unsur penilaian kinerja karyawan di Perusahaan KAMIYA dikategorikan sebagai kurang baik. Pada unsur penilaian kinerja ketaatan, hasil pada tahun 2019 mencapai 83,71%, pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 84,34%, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 83,55%. Masalah ketaatan menjadi penyebab utama, di mana ketaatan mencakup kemampuan karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan, mematuhi perintah yang diberikan, dan menghindari pelanggaran yang ditentukan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan sikap disiplin dari karyawan dan lingkungan kerja yang baik.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan suatu hal yang penting agar karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi tersebut. Penerapan disiplin pada karyawan diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Di gerakan atau di dorong oleh suatu motif atau kepentingan yang bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan adalah faktor kunci yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Tanpa kedisiplinan yang baik, organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat dan motivasi kerja, serta membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajer memiliki peran penting dalam mendorong kedisiplinan yang baik di antara bawahannya. Tingkat keefektifan seorang manajer dalam kepemimpinannya dapat diukur dari sejauh mana bawahannya menunjukkan kedisiplinan yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2017:87) menyatakan bahwa:

“Disiplin perniagaan menggalakkan pekerja untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan peraturan syarikat sedia ada, dalam sikap hormat”.

Menurut Sinambela (2016:334) Menyatakan bahwa:

“Disiplin ialah kesediaan seseorang yang sadar untuk mematuhi peraturan yang mengawal sesebuah organisasi”.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara 2017:129) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, dapatlah dirumuskan bahwa disiplin perniagaan ialah satu sikap atau tingkah laku yang memerlukan tanggungjawab penuh terhadap kerja seseorang agar syarikat mencapai matlamatnya. Jika anda tidak mendisiplinkan pekerja anda dengan betul, ia akan menjadi sukar bagi syarikat anda untuk mencapai matlamat optimumnya.

### Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja karyawan Menurut Bejo Siswanto dalam (Sinambela, 2016: 356) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah kehadiran  
Kekerapan kehadiran adalah salah satu penanda aras bagi menentukan tahap disiplin pekerja. Semakin tinggi kekerapan kehadiran atau semakin rendah kadar ketidakhadiran, semakin tinggi disiplin kerja pekerja tersebut.
2. Tahap kewaspadaan pekerja  
Pekerja yang sentiasa melakukan kerja mereka dengan pengiraan dan ketepatan mempunyai kesedaran yang tinggi terhadap diri dan kerja mereka.
3. Pematuhan piawaian perniagaan  
Pekerja hendaklah mematuhi semua piawaian kerja yang ditetapkan mengikut peraturan dan garis panduan kerja supaya kemalangan industri tidak berlaku atau dielakkan semasa menjalankan tugas mereka.
4. Pematuhan Peraturan Buruh  
Ini adalah untuk keselesaan dan kelancaran pengendalian.
5. Etika Kerja  
Etika kerja dituntut ke atas semua pekerja dalam menjalankan pekerjaan mereka bagi memupuk suasana harmoni dan saling hormat-menghormati di kalangan sesama pekerja.

### Pengertian Lingkungan Kerja

Prestasi pekerja terjejas oleh persekitaran kerja yang baik. Persekitaran kerja yang kondusif boleh meningkatkan motivasi dan prestasi pekerja. Sebaliknya, persekitaran kerja yang tidak mencukupi boleh menyebabkan prestasi mereka menurun. Pengurusan syarikat adalah penting untuk mewujudkan persekitaran kerja yang selesa dan menyenangkan untuk pekerja. Persekitaran kerja yang selamat dan menggembirakan boleh meningkatkan keberkesanan masa bekerja dan motivasi pekerja. Persekitaran kerja yang buruk boleh menjejaskan prestasi pekerja.

Beberapa pakar telah memberikan definisi persekitaran kerja, antara lain:

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa:

“Persekitaran kerja ialah keseluruhan alat dan bahan yang ditemui, persekitaran sekeliling tempat seseorang bekerja, kaedah kerja, dan susunan kerja sama ada secara individu mahupun sebagai satu kumpulan..”

Menurut Nitisemito (2018:183)Menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja, dimana seseorang yang sedang melakukan pekerjaan mampu mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya dari keseluruhan dengan alat dan berbagai bahan yang ditemui di lingkungan sekitarnya”.

Menurut Lewa dan Subowo (2013: 75)

“Persekitaran kerja direka bentuk sedemikian rupa untuk mewujudkan hubungan kerja yang menghubungkan orang itu dengan persekitaran.”

Daripada ulasan di atas, dapat disimpulkan bahawa persekitaran kerja adalah segala-galanya yang wujud di sekeliling seseorang pekerja di tempat kerja dan boleh mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka semasa bekerja.

### Indikator Lingkungan Kerja

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:5) Lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut:

##### a) Penerangan

Sub-indeks termasuk sokongan untuk keadaan kerja, pencahayaan sangat penting, salah satu elemen penting persekitaran kerja yang boleh memberi semangat untuk bekerja adalah pencahayaan yang baik, pekerja yang tenggelam dalam kerja sepanjang hari mengalami keletihan mata, keletihan mental, kemarahan. dan Disebabkan oleh kecacatan fizikal yang lain, pencahayaan dalam kes ini tidak terhad kepada lampu elektrik tetapi juga termasuk lampu solar. Pencahayaan yang baik boleh menggembirakan kerja anda dan meningkatkan produktiviti anda, manakala cahaya yang tidak baik boleh menyebabkan kerja anda berasa tidak memuaskan dan mengurangkan produktiviti anda. Kerana pencahayaan yang baik tentunya memudahkan pekerja melakukan aktiviti mereka.

##### b) Suhu Udara

Salah satu faktor penyumbanganya ialah suhu udara di bilik kerja. Suhu udara merupakan faktor penting yang perlu diambil kira oleh pihak pengurusan syarikat agar pekerja dapat bekerja dengan memanfaatkan segala kemampuan dan menghasilkan prestasi yang optimum. Selain



suhu udara, peredaran udara di tempat kerja juga memerlukan perhatian. Jika peredaran udara baik, udara kotor dalam bilik boleh digantikan dengan udara segar dari luar.

c) Bising

Sub-penunjuk termasuk produktiviti kerja yang meningkat, keperluan untuk mengurangkan bunyi yang mengganggu, dan keperluan untuk mengurangkan bunyi bising kerana bunyi boleh mengganggu tumpuan pada kerja. Penumpuan yang berkurangan disebabkan oleh bunyi bising boleh menyumbang kepada peningkatan tekanan pekerja.

d) Penggunaan Warna

Penggunaan warna di ruang kerja memberi pengaruh kepada semangat dan semangat pekerja. Warna memberi kesan psikologi kepada individu kerana boleh mempengaruhi perasaan seseorang. Oleh yang demikian, syarikat perlu memberi perhatian kepada penggunaan warna yang boleh menjejaskan semangat dan semangat pekerja. Untuk ruang kerja, adalah disyorkan untuk menggunakan warna sejuk atau lembut seperti coklat, kuning air, putih, hijau muda, dan sebagainya. Contohnya, warna putih boleh mencipta kesan bilik yang luas dan bersih. Selain warna, gubahan warna juga perlu diberi perhatian kerana gubahan yang salah boleh mengalihkan perhatian mata dan menimbulkan rasa tidak enak atau bosan kepada yang melihatnya. Perasaan keseronokan atau kebosanan boleh menjejaskan semangat pekerja.

e) Ruang Gerak

Susun atur ruang kerja yang baik merangkumi elemen keselamatan dan keselamatan untuk mengelakkan gangguan pekerja di tempat kerja. Susun atur barang yang diperlukan di ruang kerja mestilah dalam cara yang tidak mengganggu pekerja. Laluan yang digunakan oleh pekerja untuk bergerak dari satu tempat ke satu tempat tidak boleh dihalang oleh barang-barang yang tidak berada di kedudukan yang betul. Ruang kerja juga harus dilengkapi dengan tong sampah untuk memastikan persekitaran kerja sentiasa bersih.

Reka bentuk ruang kerja harus memberikan kesan yang selesa kepada pekerja. Susunan bilik hendaklah meningkatkan kecekapan dan memudahkan penyelarasan di kalangan kakitangan mengikut aliran kerja. Syarikat yang baik menyediakan kemudahan yang mencukupi untuk memastikan pekerja gembira di tempat kerja dan berasa seperti di rumah sendiri.

f) Keamanan Bekerja

Sub-indikator termasuk keselamatan yang dibuat oleh syarikat yang akan menjadikan pengurusan pekerja yang baik menjadi kenyataan, tetapi keselamatan kerja ini tidak boleh dibuat oleh pemimpin syarikat. Keselamatan kerja diwujudkan apabila semua elemen syarikat bekerjasama untuk mewujudkan keadaan keselamatan yang stabil.

Keselamatan kerja pejabat mesti dipertimbangkan sama ada untuk keselamatan peralatan yang digunakan dan untuk keselamatan persekitaran kerja. Persekitaran kerja mesti memenuhi keperluan keselamatan daripada mereka yang berniat jahat dan mestilah ruang kerja yang selamat daripada aktiviti tetamu dan pergerakan umum.

Mengenai keselamatan pekerjaan, sudah ada peraturan yang mesti dipatuhi semua syarikat. Walaupun begitu, setiap syarikat menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih anda tentang cara menggunakannya. Ini adalah untuk memastikan pekerja dapat bekerja dengan tenang dan selesa.

2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Serdamayanti (dalam Alfiah, 2019) yaitu:

a) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.

b) Hubungan kerja antara rekan kerja terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan baik.

Dari pada pendapat pakar, dapat disimpulkan bahawa persekitaran kerja harus mewujudkan suasana kerja yang selesa dan kondusif supaya pekerja berasa selesa di tempat kerja serta mendapat kemudahan yang sesuai dan mencukupi.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Donni Juni Priansa (2016: 269) menjelaskan:

"Prestasi dipanggil *Prestasi Kerja* atau *Prestasi Sebenar* dalam bahasa Inggeris, dan ia adalah kadar kejayaan pekerja menyelesaikan tugas. Prestasi bukanlah ciri individu seperti bakat atau keupayaan, tetapi ekspresi bakat atau kebolehan itu sendiri."

Menurut Supeno oleh Irham Fahmi (2016: 177) :

"Prestasi ialah hasil yang dicapai oleh seseorang yang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya mengikut kemahiran, pengalaman, keupayaan dan masa."

Menurut Sugiarto (2022:193) ia berkata:

"Prestasi pekerja ialah hasil yang diperolehi oleh individu atau sekumpulan orang dalam organisasi selepas melaksanakan kuasa, tugas dan tanggungjawab mereka mengikut peraturan yang berkenaan."

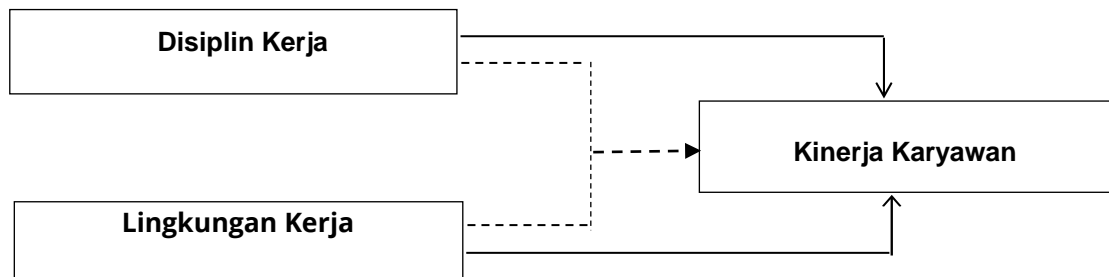
Oleh itu, prestasi boleh dikatakan sebagai hasil daripada proses merujuk dan mengukur hasil kerja yang sesuai dengan prestasi kerja dan kemudian membandingkannya dengan piawaian kerja yang ditetapkan.

**Indikator Kinerja Karyawan**

(Kasmir, 2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang boleh dijadikan kriteria untuk mengukur prestasi pekerja:

1. Inisiatif  
Pemikiran untuk mengambil tindakan baru atau berbeza untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan.
2. Kehadiran  
Kehadiran ialah tahap di mana pekerja menepati masa, mematuhi masa rehat atau makan yang ditetapkan, dan merekodkan keseluruhan kehadiran.
3. Kualiti kerja  
Kualiti kerja boleh diterima untuk ketepatan, ketelitian dan kerja yang dilakukan.
4. Kemandirian  
Kemerdekaan ialah tahap di mana seseorang melaksanakan tugas dengan atau tanpa pengawasan.
5. Keandalan  
Kebolehpercayaan ialah tahap di mana pekerja boleh dipercayai untuk menyelesaikan tugas dan tindakan susulan.
6. Hubungan rekan kerja  
Komunikasi yang baik, tiada kejanggalan antara rakan sekerja
7. Tanggung jawab dalam pekerjaan  
Syarikat mewujudkan ketenangan fikiran.

Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :



Keterangan :  
 Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_  
 Pengaruh Simultan : - - - - -

**Gambar 3. Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

- 1) Disyaki disiplin kerja dan persekitaran kerja secara serentak menjejaskan prestasi pekerja KAMIYA.
- 2) Dikatakan bahawa disiplin kerja sebahagiannya mempengaruhi prestasi pekerja KAMIYA.
- 3) Persekitaran kerja disyaki mempengaruhi sebahagian prestasi pekerja KAMIYA



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan menggunakan data yang berbentuk angka..

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di perusahaan KAMIYA yang beralamatkan di Kp, Manggungsari, Kec. Rajapolah, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46155. Indonesia

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan pemimpin Perusahaan KAMIYA. Dalam studi pendahuluan, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden dengan jumlah yang terbatas (Sugiyono, 2017: 232). Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti dan mendapatkan data yang relevan tentang profil perusahaan.

#### 2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Responden, yaitu karyawan perusahaan KAMIYA bagian produksi, diminta untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala sikap berdasarkan skala Likert (Sugiyono, 2015: 250).

#### 3. Dokumentasi

Studi Dokumentasi Teknik pengumpulan data sekunder dari subjek yang diteliti secara langsung oleh pribadi maupun kelembagaan.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode untuk mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang diberikan

Formulasi umum regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$A$  = Konstant

$b_1$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

$b_2$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

$e$  = Error

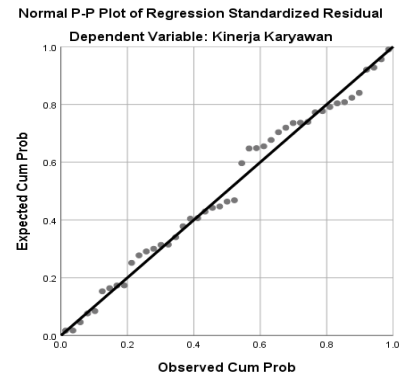
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48362818
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.066
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>



Ujian kenormalan telah dilakukan dalam kajian ini menggunakan ujian Kolmogorov-Smirnov. Keputusan ujian menunjukkan bahawa data bertaburan normal kerana nilai keertian lebih besar daripada aras keertian yang ditetapkan (0.05). Graf p-plot normal juga menunjukkan bahawa data cenderung mengikuti garis pepenjur, menunjukkan taburan normal..

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

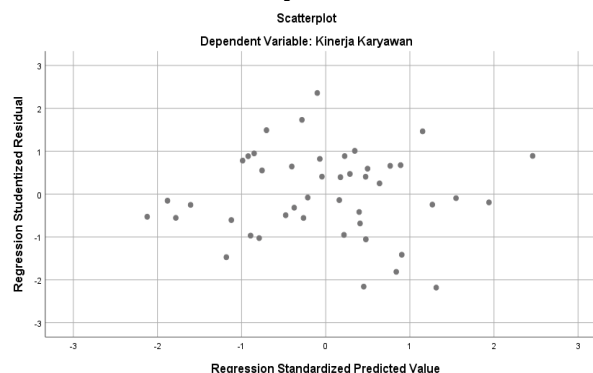
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.121	3.978		.785	.437		
Disiplin Kerja	.750	.185	.512	4.052	.000	.430	2.326
Lingkungan Kerja	.333	.108	.388	3.070	.004	.430	2.326

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinieritas (Lampiran 6 halaman 152) dapat diketahui bahwa niali *tolerance* dan VIF pada disiplin kerja dan lingkungan kerja yaitu *tolerance* 0,430 > 0,430 dan VIF 2.326 < 10 ini menunjukkan bahawa dalam ujian tidak terdapat korelasi antara pembolehubah tidak bersandar (tiada multikolineariti berlaku). Dengan itu dapat disimpulkan, ujian multikolinearitas dalam kajian ini telah dipenuhi dengan baik sehingga salah satu syarat untuk melaksanakan analisis regresi berganda.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas kerana membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.





**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.469	1.178		2.096	.042
Disiplin Kerja	-.006	.062	-.026	-.099	.922
Lingkungan Kerja	-.014	.038	-.094	-.357	.723

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa data yang diwakili oleh titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diuji tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi disiplin kerja 0,922 dan lingkungan kerja 0,723, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.698	3.565607	1.735

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji Autokorelasi hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,735 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.121	3.978			.785	.437		
Disiplin Kerja	.750	.185	.512	4.052	.000	.430	2.326	
Lingkungan Kerja	.333	.108	.388	3.070	.004	.430	2.326	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji Regresi Linier Berganda data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 25 maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,121 + 0,750 X_1 + 0,333 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah konstan atau sama dengan nilai 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 3,121.
2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,750 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,750. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,333 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,333. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.698	3.565607	1.735

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F Simultan dapat diketahui bahwa nilai korelasi R simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844. Artinya bisa disimpulkan besarnya hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan KAMIYA berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada, dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan hasil *output* nilai *R-Square* adalah sebesar 0,712 atau 71,2%. Artinya besarnya pengaruh Disiplin dan Lingkungan secara simultan sebesar 71,2% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 28,8% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F (simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1320.140	2	660.070	51.919	.000 <sup>b</sup>
	Residual	533.969	42	12.714		
	Total	1854.109	44			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji F Simultan diperoleh nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) yang mana sesuai dengan kriteria penilaian (uji F), jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Artinya bahwa hasil pengujian ini menunjukkan secara simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan KAMIYA.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.121	3.978		.785	.437			
Disiplin Kerja	.750	.185	.512	4.052	.000	.805	.530	.336
Lingkungan Kerja	.333	.108	.388	3.070	.004	.774	.428	.254

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < sig. 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,004 < sig. 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, Disiplin Kerja yang terdapat di perusahaan KAMIYA secara keseluruhan baik. Sementara itu, Lingkungan kerja pada perusahaan KAMIYA sudah baik. Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para karyawannya, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan baik pula bagi perusahaan tersebut, dan sebaliknya.
2. Disiplin Kerja dan Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang ada di perusahaan KAMIYA.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 168 tentang menggunakan waktu seefisien mungkin oleh karena itu diharapkan peminat sebaiknya perlu mengawasi, menegakan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk para karyawan, agar karyawan dapat lebih disiplin, rajin dan efektif dalam menggunakan waktu kerjanya.
2. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 171 tentang luas ruangan, diharapkan perusahaan harus lebih memperhatikan luas ruangan agar ditata lebih nyaman supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Tata luas ruangan yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja nserta dapat meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakuakn pekerjaan dengan lebih baik.
3. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan, ditemukan skor terendah dengan nilai 168 tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan wktu sesuai dengan ketentuan dengan begitu perusahaan harus melakukan upaya seperti memberikan pelatihan kerja, menjelaskan terkait SOP dan Job Desk atau bisa melakukan tes terkait pengetahuan terhadap ketentuan kerja agar terciptanya suatu usaha dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Perusahaan perlu memperhatikan Disiplin kerja, dengan disiplin kerja yang baik akan memperoleh kinerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan maksimal, hal tersebut akan berdampak baik terhadap perusahaan apabila kinerja para karyawannya maksimal. Sementara itu Lingkungan kerja yang nyaman akan memperoleh kinerja yang lebih baik lagi, dengan demikian dampak terhadap perusahaan akan baik apabila lingkungan sekitar baik atau nyaman.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai refrensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga*. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>.
- Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Edison Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Erma (ed.); 1st ed., pp. 56–57)*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi Irham. 2016. *manajemen sumber daya manusia: teori dan aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali. 2018a. *Aolikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2018b. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Ibrahim, N., & S, E. S. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.572>.
- Lewa.Dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sinergi. Hal 129-140. Madiun.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong L.J. 2017. *Metodelogi penelitian kualitatif*. Bandung : PT remaja rosdakarya.
- Nazaruddinaziz, & Mulia, D. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2), 1269–1275.
- Nitisemito. 2018. *Manajemen personalia.*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. <https://cvalfabeta.com/product/perencanaan-dan-pengembangan-sdm/>
- Purnama Catherine. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprime*. AGORA, 4.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum,9(2),273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosa, H. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak*. Jurnal Apresiasi Ekonomi, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. bandung : PT. Refika Aditama. Syafrina Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko Dan Bisnis Riau Economics and Business Reviewe Pekanbaru, 8.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering, 2(1), 18–23.
- Sugiarto. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19 The Effect Of Leadership and Work Discipline On The Performance Of CV Armada Siaga Employees*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 191–291.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarno, S. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat*. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Supeno, B., Oemar, F., & Munandar. 2021. *Analisis Peran Insentif terhadap Kinerja Kolektor Desa di Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Economica, IX(2), 165–175.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tanjung Hendri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. P ertamina (persero) Refinery*. Jurnal Administrasi Bisnis, 172–180(1), 174.
- Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Wardhana, W. S., & Mashariono. 2018. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Mashariono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Yuliantoharinugroho, & Fahlefi, W. 2022. *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA Yuliantoharinugroho 1) Willis Fahlefi 2)*. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 13(1), 76–86.