

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jinwoo Engineering Indonesia Cirarab Kab. Tangerang

Rani Safitri

Safitrirani2140999@gmail.com

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT Jinwoo Engineering Indonesia Cirarab Kab. Tangerang. Menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 100 responden, penelitian ini melakukan uji kelayakan data (validitas, reliabilitas, asumsi klasik) serta analisis data (regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t -hitung 10.813 > t -tabel 1.661, sig. 0,0000 < 0,05). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t -hitung 12.182 > t -tabel 1.661, sig. 0,0000 < 0,05). Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F -hitung 82.958 > F -tabel 3,089, sig. 0,000 < 0,05). Kontribusi kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan adalah 58,2%, sedangkan 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the physical work

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

MUSYTARI

environment and work discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Jinwoo Engineering Indonesia, Cirarab, Tangerang Regency. Using a quantitative method with a sample of 100 respondents, the study conducted data feasibility tests (validity, reliability, classical assumptions) and data analysis (simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination test, and hypothesis testing). The results show that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance (t-count 10.813 > t-table 1.661, sig. 0.0000 < 0.05). Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance (t-count 12.182 > t-table 1.661, sig. 0.0000 < 0.05). Simultaneously, the physical work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance (F-count 82.958 > F-table 3.089, sig. 0.000 < 0.05). The contribution of these two variables to employee performance is 58.2%, while the remaining 41.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini tidak hanya berfokus pada produk atau jasa, tetapi juga pada sumber daya manusia dan teknologi. Meskipun teknologi canggih dapat mempermudah pemasaran dan pelayanan, tidak semua perusahaan mampu memilikinya karena biaya besar. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sangat penting sebagai unsur utama keberhasilan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dengan peran aktif karyawan yang dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan disiplin.

Permasalahan kinerja karyawan di PT Jinwoo Engineering Indonesia meliputi kualitas kerja yang rendah, ketepatan waktu, kuantitas, kemandirian, dan kerjasama yang belum optimal. Data observasi menunjukkan penurunan signifikan pada kinerja karyawan di tahun 2021, terutama pada kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti penerangan dan fasilitas pendingin yang kurang, serta kebisingan, juga mengganggu konsentrasi dan penyelesaian pekerjaan. Data menunjukkan banyak fasilitas yang rusak atau kurang layak. Selain itu, hasil prasurvei menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan dinilai "cukup baik", namun penilaian "kurang baik" masih tinggi, menunjukkan perlunya evaluasi. Berdasarkan permasalahan ini, penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, berlandaskan filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian, analisis data statistik, dan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- **Populasi Penelitian:** Seluruh karyawan PT Jinwoo Engineering Indonesia di Kabupaten Tangerang, berjumlah 100 orang.
- **Sampel Penelitian:** Menggunakan teknik *probability sampling* dengan *sampling* jenuh/sampel, di mana seluruh anggota populasi (100 orang) digunakan sebagai sampel karena jumlahnya yang memungkinkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian adalah temuan atau informasi yang diperoleh dari proses penelitian yang dilakukan secara sistematis, baik melalui metode kualitatif maupun kuantitatif. Hasil penelitian mencakup data yang dikumpulkan, analisis data tersebut, serta interpretasi yang

MUSYTARI

dihasilkan berdasarkan tujuan atau hipotesis penelitian. Hasil ini sering kali disajikan dalam bentuk angka, tabel, grafik, atau narasi yang menjelaskan fenomena, hubungan, atau pola yang ditemukan.

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen pengukuran secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas memastikan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur konsep, konstruk, atau variabel yang dimaksud, dan hasilnya dapat diinterpretasikan dengan benar untuk tujuan penelitian. Untuk menghitung dan mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1.	Pencahayaan nyaman untuk bekerja.	0,728	0,197	Valid
2.	Pada saat menggunakan laptop/komputer pc cahaya tidak mengganggu/terpantul di monitor.	0,494	0,197	Valid
3.	Suhu udara nyaman untuk beraktivitas.	0,582	0,197	Valid
4.	Sirkulasi udara di ruangan kerja karyawan bersih.	0,681	0,197	Valid
5.	Ruangan kondusif untuk bekerja (bising).	0,492	0,197	Valid
6.	Ruangan kerja karyawan tidak menimbulkan suara bergema.	0,597	0,197	Valid
7.	Kombinasi warna di ruang kerja saya menciptakan lingkungan yang nyaman secara visual.	0,708	0,197	Valid
8.	Penataan ruang memudahkan karyawan dalam bekerja.	0,714	0,197	Valid
9.	Ada kebersihan dilingkungan kantor.	0,634	0,197	Valid
10.	Hubungan antar karyawan dan pimpinan.	0,629	0,197	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,197 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,197 dan dapat melanjutkan pengujian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1.	Setiap karyawan mengukur kemampuan dalam menjalankan instruksi atasan.	0,615	0,197	Valid
2.	Setiap karyawan harus berusaha untuk memaksimalkan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya.	0,717	0,197	Valid
3.	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan.	0,728	0,197	Valid
4.	Karyawan siap dimutasi apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi.	0,515	0,197	Valid
5.	Mendapat libur 1 hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota.	0,593	0,197	Valid
6.	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan.	0,605	0,197	Valid
7.	Setiap pekerjaan yang akan dilakukan membutuhkan arahan.	0,681	0,197	Valid
8.	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat terselesaikan.	0,610	0,197	Valid
9.	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat terselesaikan.	0,711	0,197	Valid
10.	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	0,711	0,197	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai rhitung lebih besar dari 0,197 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Disiplin Kerja (X2) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,197 dan dapat melanjutkan pengujian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.	0,679	0,197	Valid

MUSYTARI

2.	Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja.	0,668	0,197	Valid
3.	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan.	0,698	0,197	Valid
4.	Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja.	0,647	0,197	Valid
5.	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.	0,664	0,197	Valid
6.	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	0,722	0,197	Valid
7.	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama.	0,746	0,197	Valid
8.	Memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.	0,663	0,197	Valid
9.	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	0,697	0,197	Valid
10.	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	0,712	0,197	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai rhitung lebih besar dari 0,197 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Kinerja Karyawan (Y) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,197 dan dapat melanjutkan pengujian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran (seperti kuesioner, tes, atau skala) memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,820	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,844	0,60	Reliabel

MUSYTARI

3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,877	0,60	Reliabel
----	----------------------	-------	------	----------

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji reliabilitas dengan dengan metode Crobach Alpha menunjukkan nilai lebih dari 0,60 maka instrumen variabel penelitian ini dinyatakan sangat reliabel. Hal ini menyimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan histogram adalah salah satu metode visual yang digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi data mendekati distribusi normal atau tidak. Histogram memetakan frekuensi data dan memungkinkan untuk melihat pola distribusi secara visual. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan menggunakan program software SPSS (Statistical Program for Science) versi 26 for windows. Selain menggunakan normal probability plot penulis juga menguji menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b} Mean	0,0000000
Std. Deviation	3.56181342
Most Extreme Differences Absolute	0,073
Positive	0,052
Negative	-0,073
Test Statistic	0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,168 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

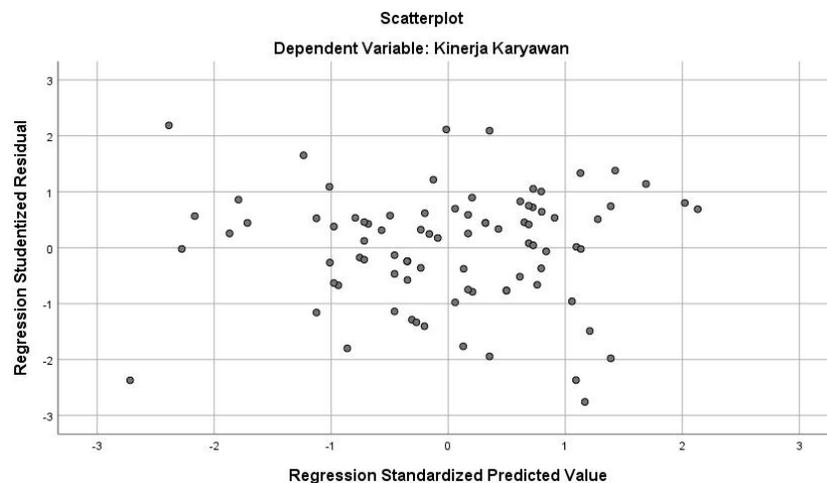
Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai

MUSYTARI

signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,168 atau $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program software SPSS (Statistical Program for Science) versi 26 for windows.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2014:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan ciri-ciri sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas uji heteroskedastisitas dengan uji scatter plot dengan ketentuan yang sudah disebutkan dapat disimpulkan bahwa plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini Motivasi sebagai (X1) dan Disiplin kerja sebagai (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26, dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

MUSYTARI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.339	2.481		3.764	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.292	.101	.292	2.896	.005
Disiplin Kerja	.496	.099	.507	5.031	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bentuk persamaan linear $Y = 9,339 + 0,292X_1 + 0,496X_2$. Artinya adalah:

- Konstanta sebesar 9,339 artinya, jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) bernilai 0, maka Kinerja karyawan (Y) = 9,339.
- Koefisiensi regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,292 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X_1 (Lingkungan Kerja Fisik) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar 0,292. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja karyawan, semakin baik Lingkungan Kerja Fisik maka akan semakin meningkat Kinerja karyawan.
- Koefisiensi regresi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,496 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X_2 (Disiplin kerja) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar 0,496 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan, semakin tinggi Disiplin kerja akan semakin meningkat Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk pengujian hipotesis variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji statistic t (uji secara parsial).

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.961	2.604		4.977	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.702	.065	.702	10.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

MUSYTARI

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($10.813 > 1.661$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability $<$ sig. 0.05 atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.654	2.420		4.815	.000
Disiplin Kerja	.726	.060	.744	12.182	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($12.182 > 1.661$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability $<$ sig. 0.05 atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Untuk pengujian variabel kualitas produk dan citra merek terhadap kepuasan konsumen dilakukan dengan uji F (Simultan) dengan signifikansi 5%.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2140.276	2	1070.138	82.958	.000 ^b
	Residual	1535.068	119	12.900		
	Total	3675.344	121			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($82.958 > 3,089$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability $<$ sig. 0.05 atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap

MUSYTARI

Kinerja Karyawan pada PT Jinwoo Engineering Indonesia Cirarab Kab. Tangerang.

Pembahasan

- Pengaruh X1 terhadap Y: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Komarudin (2018).
- Pengaruh X2 terhadap Y: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Agustina Mogi (2020).
- Pengaruh X1, X2 terhadap Y: Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Endang Susilowati dan Kemas Vivi (2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jinwoo Engineering Indonesia di Cirarab Kab. Tangerang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jinwoo Engineering Indonesia di Cirarab Kab. Tangerang.
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jinwoo Engineering Indonesia di Cirarab Kab. Tangerang, dengan kontribusi sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% dipengaruhi variabel lain.

Saran

1. Lingkungan Kerja Fisik (Penerangan/Pencahayaan): Lakukan evaluasi tingkat pencahayaan menggunakan *lux meter* untuk memastikan sesuai standar.
2. Disiplin Kerja (Keadilan): Berikan penjelasan menyeluruh kepada karyawan mengenai tujuan, manfaat, dan prosedur mutasi, tekankan bahwa mutasi bukan hukuman melainkan upaya optimalisasi.
3. Kinerja Karyawan (Kualitas): Berikan penghargaan (bonus, sertifikat, pengakuan) kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai atau melebihi standar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. CV. Azka Pustaka.

MUSYTARI

- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Dani Nur Saputra. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen* (Zakiyatur Rosidah, Ed.). Deepublish.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen*. Grasindo.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Rizka Andhika Putra, & Agie Hanggara. (2022). *Analisis Data Kuantitatif* (Tika Lestari, Ed.). CV. Jakad Media Publishing.
- Sahat Simbolon, & Agus Susanto. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmindo Utama Dharma Medan* (Pertama). CV Bintang Semesta Media.
- Siswanto. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suswanti, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative.
- Timotius Duha. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja* (Pertama). Deepublish.
- Utami, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. UNJ Press.

Jurnal :

- Fauziyyah, A., Yulia, I. A., & Pranamulia, A. (2022). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Konsumen Dengan Promosi Sebagai Variabel Moderisasi. *Transformatif*, 11(2), 104. <https://doi.org/10.58300/transformatif.v11i2.320>
- Handayani, R., & Fatimah, S. (2023). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Minuman Thai Thea Di Desa Rantau Bujur Tengah Kecamatan Sungai Tabukan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 27-40. <https://doi.org/10.36658/ijan.5.2.106>
- Manik, A. S., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2023). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Sabun Mandi Lifebuoy pada Mahasiswa yang Berdomisili di Kelurahan Bahu Kota Manado. *Productivity*, 4(6), 774-779. <https://doi.org/10.35797/ejp>.
- Manurung, D. N. M., & Sulistiyani, S. (2024). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Distro Gembel Elit's Bojong Gede Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(1), 14-23. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i1.39144>
- Melpiana, E., & Sudarajat, A. (2022). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Ms Glow Beauty. *Management and Accounting Expose*, 5(1). <https://doi.org/10.36441/mae.v5i1.599>

MUSYTARI

- Nurul Hakiki, N. H., I Nengah Subadra, & Ni Putu Yunik Anggreni. (2023). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Paket Wisata Di Pt. Nusa Devata Bali Holiday. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 156-163. <https://doi.org/10.51713/jotis>.
- Putri Handayani. (2023). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Kerupuk Ikan Pada Umkm Lamora Desa Socah Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 278-292. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1854>
- Satdiah, A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Toko Cat De'lucent Paint. *CiDEA Journal*, 2(1), 24-37. <https://doi.org/10.56444/cideajournal>.
- Syahputri, A. D., & Nurmantias, F. (2024). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Batu Bata Di Kelurahan Bagan Besar Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 78-90. <https://doi.org/10.57113/his.v3i2.347>
- Titing, A. S., -, S.-, & Sriwahyuni, E. (2022). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Vivo (Studi Kasus Pada Ziola Aneka Jaya Kolaka). *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i1.4817>
- Widyanasari, D., & Derisyani, D. (2023). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Snack French Fries Pt. Siantar Top Di Nusa Dua. *Forum Manajemen*, 21(1), 48-56. <https://doi.org/10.61938/fm>.