

## **PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR BANK PEKALONGAN**

Trieska Herawan<sup>1</sup>, M. Shofiyuddin<sup>2</sup>

Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan  
[trieskah@gmail.com](mailto:trieskah@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Bank Pekalongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh 35 karyawan di BPR Bank Pekalongan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dimana dapat mengukur pengaruh masing-masing variable eksogen terhadap variable endogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Pekalongan.

**Kata kunci** : Budaya Kerja, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the influence of work culture, discipline and work environment on the performance of BPR Bank Pekalongan employees. This study is a quantitative study using a saturated sample of 35 employees at BPR Bank Pekalongan. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis which can measure the influence of each exogenous variable on the endogenous variable. The results of the study indicate that work culture, discipline and work environment both partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of BPR Bank Pekalongan employees. Keyword : Work Culture, Discipline, Work Environment, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Bank Perekonomian Rakyat yang selanjutnya disingkat BPR adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas giral secara langsung (UU Nomor 4, 2023). PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dengan memberikan layanan keuangan yang dekat dengan masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional BPR.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kuantitas serta kualitas ketika menjalankan tugas sesuai dengan fungsi pekerjaan

yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu kinerja organisasi dapat dilihat dari hasil kerja dan pencapaian baik dari kualitas maupun kuantitasnya yang ditunjukkan sebagai tanggung jawab (Ishfina 2023). Dalam konteks ini, tiga variabel utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Kekuatan dan kelemahan suatu organisasi atau budaya perusahaan sebenarnya sangat bergantung pada bagaimana karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya dapat membangun dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Aditya, Sony 2021). Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, inovasi, dan kolaborasi. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menimbulkan konflik internal dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu secara aktif mengkomunikasikan nilai-nilai budaya kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Famika, 2022), (Endah, 2018), (Prakasa, Dwi 2018), (Aditya, Sonny, 2021), (Fery, 2022), dan (Paais, Pattiruhu, 2020) memberikan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munawir, Rezky, Fadhil & Haerdiansyah) 2021 dimana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Factor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja, Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak Darmawan (2013 : 41). Oleh karena itu sikap disiplin merupakan suatu peraturan untuk mengubah perilaku pegawai agar sesuai dengan tujuan instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, et.al (2023) dan Junaedi (2023), memberikan hasil disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda diberikan pada penelitian Erika et al., (2021) dimana menunjukkan adanya pengaruh negatif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sutaguna, 2023). Menurut (Sukanto dan Indryo, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi positif terhadap kesejahteraan, produktivitas dan kinerja karyawan.

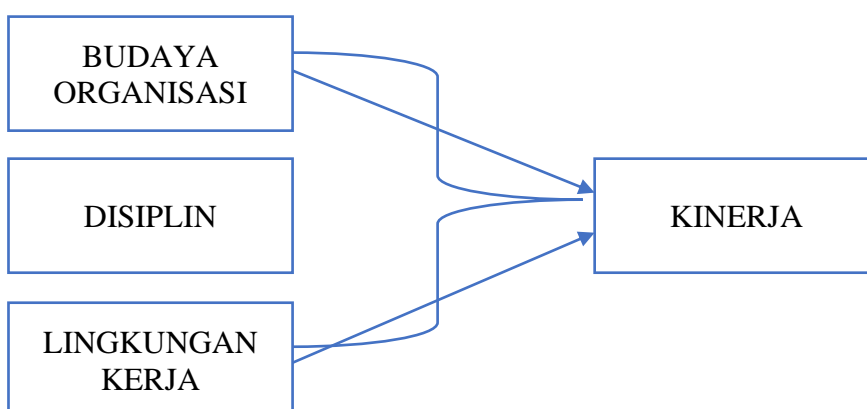
Penelitian yang dilakukan oleh (Famika 2022), (Arina, Kusuma, Epsilandri, 2023), dan (Luki dkk, 2023) memberikan hasil lingkungan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain adanya riset gab seperti tersebut diatas, hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Direktur Utama BPR Bank Pekalongan Bapak H. Agus Djunaedi, SE menyampaikan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin terutama keterlambatan kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai terganggu. Berdasarkan riset gab dan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai di PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda).

Dari uraian diatas maka dapat ditentukan tujuan penelitian yaitu untuk :

1. Menganalisis Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai?
2. Menganalisis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai?
3. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
4. Menganalisis Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?



Gambar 1. Model Hubungan Antara Budaya Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

H2 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

H4 : Budaya organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara beberapa variabel yaitu Budaya Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Pekalongan.

Adapun objek penelitian 35 Karyawan BPR Bank Pekalongan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Aplikasi tersebut digunakan dengan mempertimbangkan kemudahan penggunaan, kemampuan analisis statistik yang lengkap, serta ketersediaan fitur untuk analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik. Perangkat lunak ini membantu peneliti mendapatkan hasil analisis yang valid, akurat, dan mudah diinterpretasikan untuk mendukung kesimpulan penelitian.

Analisis data dilakukan melalui tahap uji validitas, reliabilitas, normalitas dan hipotesis. Uji validitas instrument penelitian dimaksudkan untuk menguji apakah instrument yang digunakan, memenuhi persyaratan validitas. Pada umumnya menggunakan korelasi Pearson dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Apabila hasil uji validitas menunjukkan angka signifikansi  $\leq 0,05$  maka pertanyaan – pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan konsistensi internal dan instrument penelitian terhadap masing-masing dimensi penelitian. Nilai-nilai untuk pengujian reliabilitas berasal dari skor-skor item angket yang valid. Instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$ .

Tahap uji persyaratan analisis dilakukan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Metode K-S (Kolomogrov-Smirnov). Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Cara melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan analisis grafik normal probability Plot. Pada pendekatan ini nilai residual terdistribusi secara normal apabila garis (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti

atau merapat ke garis diagonalnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai "Asymp. Sig. (2-tailed)" lebih besar dari 0,05

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Uji statistik yang digunakan adalah uji-t dan uji-F. Uji-t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi. Jika nilai t-hitung > t-tabel maka hipotesis di tolak, artinya variable tersebut berpengaruh terhadap variable dependen, sedangkan Jika nilai t-hitung < t-tabel maka hipotesis di terima, artinya variable tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Sedangkan uji - F digunakan untuk menguji tingkat keterhandalan model. Proses analisis regresi untuk Uji-F menggunakan Analysis of Variance (ANOVA) dengan kriteria uji jika nilai F-hitung > F-tabel maka hipotesis di tolak, artinya secara bersama-sama variable independen tersebut berpengaruh terhadap variable dependen. Jika nilai F-hitung < F-tabel maka hipotesis diterima, artinya secara bersama-sama variable independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

Kriteria regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, serta korelasi sederhana dan parsial, semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikansi =0.05. Untuk pengujian hipotesis ketiga variabel digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

## HASIL

### Hasil Pengujian

#### Uji Validitas

Berdasarkan table korelasi item pertanyaan semua variable dapat diambil kesimpulan bahwa item pertanyaan yang disajikan semua valid dimana r hitung lebih besar dari r table, dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Ket
BUDAYA KERJA	X1.1	0,85	Valid
	X1.2	0,75	Valid
	X1.3	0,74	Valid
	X1.4	0,76	Valid
	X1.5	0,72	Valid
DISIPLIN	X2.1	0,77	Valid
	X2.2	0,72	Valid
	X2.3	0,82	Valid
	X2.4	0,75	Valid
	X2.5	0,72	Valid
LINGKUNGAN KERJA	X3.1	0,80	Valid
	X3.2	0,78	Valid

	X3.3	0,81	Valid
	X3.4	0,84	Valid
	X3.5	0,80	Valid
KINERJA	Y1	0,87	Valid
	Y2	0,82	Valid
	Y3	0,90	Valid
	Y4	0,91	Valid
	Y5	0,68	Valid

Sumber: data diolah

### Uji Reliabilitas

Dari hasil data menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dinyatakan reliable karena cronbach Alpha >0,60 dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Syarat	N of Items	Kesimpulan
1	BUDAYA KERJA	0,82	>0,60	5	Reliabel
2	DISIPLIN	0,81	>0,60	5	Reliabel
3	LINGKUNGAN KERJA	0,82	>0,60	5	Reliabel
4	KINERJA	0,86	>0,60	5	Reliabel

Sumber: data diolah

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independent secara individual ke variabel dependen (Ghozali, 2011). Proses pengambilan keputusan yaitu :

Jika nilai signifikan t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan t hitung < t tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan bantuan program SPSS 22, maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,631	1,554		13,272	,000
Budaya Kerja	,394	,058	,641	6,764	,000
Disiplin	,119	,040	,306	2,989	,005

Lingkungan Kerja	,209	0,044	,486	4,724	,000
------------------	------	-------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja  
 sumber data diolah

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk variable budaya kerja yaitu 6,764, sementara nilai t tabelnya 2,008. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa t hitung > t table. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Famika, 2022), (Endah, 2018), (Prakasa, Dwi 2018), (Aditya, Sonny, 2021), (Fery, 2022), dan (Paais, Pattiruhu, 2020).

#### Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk variable disiplin yaitu 2,989, sementara nilai t tabelnya 2,008. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa t hitung > t table. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, et.al (2023) dan Junaedi (2023)

#### Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk variable lingkungan kerja yaitu 4,474, sementara nilai t tabelnya 2,008. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa t hitung > t table. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Famika 2022), (Arina, Kusuma, Epsilandri, 2023), dan (Luki dkk, 2023).

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui bahwa variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2011). Proses pengambilan keputusan yaitu :

Jika F hitung > F tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada waktu yang bersamaan.

Jika nilai F hitung < F tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Dengan menggunakan program SPSS 22, maka hasil uji F diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203,337	2	101,669	17,253	<,001b
Residual	218,038	37	5,893		
Total	421,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya, Disiplin, Lingkungan Kerja sumber data diolah

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan F hitung  $17,253 > F$  tabel 2,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan budaya, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang konsisten meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan motivasi kerja.

Ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin, dan lingkungan kerja secara kolektif mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti selanjutnya sebagai pedoman dan referensi sehingga peneliti berikutnya dapat memperdalam variabel yang ada dalam penelitian ini dan diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan

menambahkan variabel-variabel yang berbeda dengan model yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun bagi Manajemen BPR Bank Pekalongan diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan budaya kerja, memperbaiki disiplin, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan produktivitas perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1]Aditya BF, Sonny H. Servant Leadership, Manajemen Mutu Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6813>, 2021.
- [2]Arina f, Kusuma CK, Epsilandri S. Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. doi: 10.47467/alkharaj.v5i1.1190, 2023
- [3]Darmawan, H. D. 2013:41. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta, Surabaya
- [4]Endah F. Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja :Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI>, 2018.
- [5]Erika, Khomeini, Felia D. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia. DOI: 10.36778/jesya.v4i2.465
- [6]Ishfina. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Jekulo. <http://dx.doi.org/10.21043/quality.v11i2.19990>, 2023.
- [7]Famika P. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perguruan Al Hijrah 2 Deli Serdang. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>.
- [8]Fery P. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.6675>, 2022.
- [9]Junaedi M & Digidowiseiso K. 2023. The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 8 (2) 2023, 496-515.
- [10]Luki K, Darmawansyah, Johan, Triyadi, Joko. The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and

- training towards the performance of employee.  
<https://doi.org/10.33094/ijaefa.v17i2.1098>, 2023
- [11]Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- [12]M Paais, Jusef RP. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>, 2020.
- [13]Munawir N, Rezky RT, Fadhil, Haerdiansyah S. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen>, 2021.
- [14]Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- [15]Prakasa H, Dwi R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mandor Kebun dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <http://doi.org/10.20473/jeba.V28I22018.128-142>, 2018.
- [16]Sutaguna I, Yusuf M, Ardianto R & Wartono Pawit. 2023. The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline on Employee Performance. *AJMESC*, Volume 03 Issue 01, 20-31.
- [17]Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung IKAPI.
- [18]Sukanto., Indriyo. 2018. Manajemen Produksi. Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- [19]Sutaguna I, Yusuf M, Ardianto R & Wartono Pawit. 2023. The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline on Employee Performance. *AJMESC*, Volume 03 Issue 01, 20-31.
- [20]Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.