

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT Brougue Barbershop Indonesia

Ganda Anugrah Hannani¹, Dewi Susita², Widya Parimita³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: gandaanugrah125@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 29-12-2025
Disetujui 09-01-2026
Diterbitkan 11-01-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and work discipline on employee retention at PT Brogue Barbershop Indonesia. The research uses a quantitative approach with a survey method. The population of this study includes all permanent employees of PT Brogue Barbershop Indonesia. A saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as respondents, resulting in a total of 60 respondents. Data were collected using a questionnaire with a 1–4 Likert scale. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 29. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee retention at PT Brogue Barbershop Indonesia. Work discipline also has a positive and significant effect on employee retention. Simultaneously, work environment and work discipline significantly influence employee retention.

Keywords: work environment; work discipline; employee retention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap retensi karyawan pada PT Brogue Barbershop Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PT Brogue Barbershop Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dengan jumlah sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala liker 1-4. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Brogue Barbershop Indonesia. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Katakunci: lingkungan kerja; disiplin kerja; retensi karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Hannani, G. A., Susita, D., & Parimita, W. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT Brougue Barbershop Indonesia. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(1), 1719-1729. <https://doi.org/10.63822/ex4qra24>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi jasa karena kualitas layanan sangat ditentukan oleh kompetensi, konsistensi, dan keterlibatan karyawan. Tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover) menjadi permasalahan serius bagi perusahaan jasa, karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta menurunkan stabilitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam industri barbershop, keberlangsungan usaha sangat bergantung pada keterampilan personal karyawan yang berinteraksi langsung dengan konsumen, sehingga retensi karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan bisnis.

Tabel 1. Data Keluar - Masuk Karyawan PT Brogue Barbershop Indonesia

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Average Turnover %
2022	5 Karyawan	8 Karyawan	68 Karyawan	11.76%
2023	10 Karyawan	15 Karyawan	63 Karyawan	23.81%
2024	8 Karyawan	11 Karyawan	60 Karyawan	18.33%

Sumber: Data internal PT Brogue Barbershop Indonesia (2025)

Berdasarkan Tabel 1, tingkat turnover karyawan PT Brogue Barbershop Indonesia selama periode 2022–2024 menunjukkan kondisi yang perlu menjadi perhatian karena berada di atas standar ideal. Data internal menunjukkan rata-rata turnover tiga tahun terakhir mencapai 17,97% per tahun, sehingga lebih tinggi dibandingkan standar ideal 10–15%. Kondisi ini menandakan adanya permasalahan pada aspek retensi karyawan, terlebih karena bisnis barbershop sangat bergantung pada keterampilan personal kapster dalam memberikan layanan langsung kepada pelanggan (Harvida & Wijaya, 2020).

Tingginya tingkat turnover karyawan tersebut menunjukkan bahwa organisasi masih menghadapi tantangan dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Dalam konteks industri barbershop, keberlangsungan layanan sangat dipengaruhi oleh stabilitas tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan hubungan personal dengan pelanggan. Apabila permasalahan retensi karyawan tidak dikelola secara optimal, maka perusahaan berisiko mengalami penurunan kualitas pelayanan, ketidakstabilan operasional, serta melemahnya daya saing di tengah persaingan industri jasa yang semakin kompetitif.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Pendukung

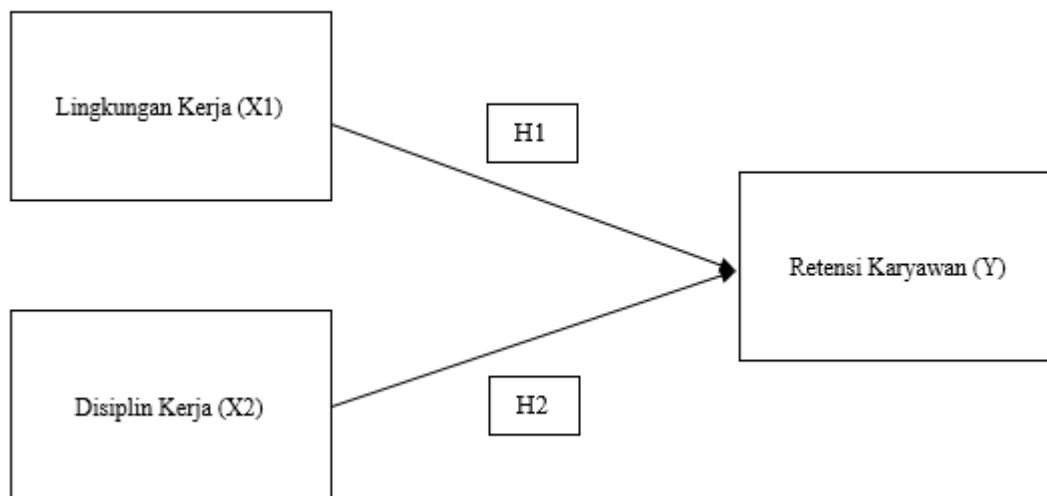
Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bekerja dan berkontribusi dalam jangka panjang. Retensi menjadi indikator penting keberhasilan manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Dessler, 2020). Retensi karyawan juga dipandang sebagai hasil dari kebijakan dan praktik organisasi yang mampu menciptakan keterikatan psikologis dan profesional antara karyawan dan perusahaan (Armstrong's, 2020). Tingginya tingkat retensi menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan melihat prospek masa depan di dalam organisasi (Robbins & Judge, 2024). Sebaliknya, rendahnya retensi sering dikaitkan dengan meningkatnya niat pindah kerja yang berujung pada turnover karyawan (Kyndt et al., 2009). Retensi karyawan juga berperan penting dalam menjaga stabilitas organisasi

serta menekan biaya akibat pergantian tenaga kerja (Kossivi et al., 2016).

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Lussie & Hendon, 2019). Lingkungan kerja juga mencakup hubungan sosial, pola komunikasi, serta dukungan atasan yang membentuk suasana kerja secara keseluruhan (Moorhead & Griffin, 2014). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan komitmen karyawan (Newstrom, 2007). Oleh karena itu, lingkungan kerja dipandang sebagai faktor penting dalam menjaga retensi karyawan (Andarsari & Setiadi, 2023).

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas secara konsisten (Decenzo & Robbins, 2010). Penerapan disiplin kerja yang baik membantu organisasi menciptakan keteraturan dan kelancaran proses kerja (Mondy & Martocchio, 2016). Disiplin kerja juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku agar karyawan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Valentine et al., 2020). Tingkat disiplin yang tinggi berkaitan dengan meningkatnya profesionalitas dan keandalan kinerja karyawan (Songyanan & Kasbuntoro, 2024). Sebaliknya, lemahnya disiplin kerja dapat memicu ketidakteraturan kerja dan menurunkan komitmen karyawan untuk bertahan dalam organisasi (Zaeni et al., 2023).

Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Brogue Barbershop Indonesia yang berjumlah 60 orang dengan posisi sebagai tukang cukur (barber). Pemilihan responden difokuskan pada posisi barber karena kelompok ini merupakan pihak yang paling terdampak oleh permasalahan retensi karyawan, mengingat tingkat pergantian dan masa kerja yang relatif tidak stabil lebih banyak terjadi pada posisi tersebut dibandingkan jabatan lainnya. Mengingat jumlah populasi yang tergolong kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel tanpa pengecualian guna memperoleh data yang komprehensif dan representatif (Sahir, 2022).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner sebagai sumber data primer. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Penggunaan kuesioner dipilih karena mampu menjangring persepsi dan penilaian responden secara sistematis serta memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah yang relatif besar dalam waktu yang efisien.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1–4. Penggunaan skala Likert genap dipilih untuk menghilangkan pilihan netral, sehingga responden didorong untuk memberikan sikap yang lebih tegas terhadap setiap pernyataan. Pendekatan ini bertujuan untuk meminimalkan kecenderungan memilih jawaban tengah (*central tendency bias*) serta menghasilkan data yang lebih jelas dan mencerminkan sikap responden secara lebih akurat (Kusmaryono et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.893**	0,254	VALID
	X1.2	0.796**	0,254	VALID
	X1.3	0.831**	0,254	VALID
	X1.4	0.872**	0,254	VALID
	X1.5	0.825**	0,254	VALID
	X1.6	0.885**	0,254	VALID
	X1.7	0.803**	0,254	VALID
	X1.8	0.826**	0,254	VALID
	X1.9	0.890**	0,254	VALID
	X1.10	0.883**	0,254	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.862**	0,254	VALID
	X2.2	0.846**	0,254	VALID
	X2.3	0.847**	0,254	VALID
	X2.4	0.845**	0,254	VALID
	X2.5	0.827**	0,254	VALID
	X2.6	0.879**	0,254	VALID
	X2.7	0.834**	0,254	VALID
	X2.8	0.692**	0,254	VALID
	X2.9	0.915**	0,254	VALID
	X2.10	0.910**	0,254	VALID

Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0.966**	0,254	VALID
	Y.2	0.968**	0,254	VALID
	Y.3	0.933**	0,254	VALID
	Y.4	0.928**	0,254	VALID
	Y.5	0.868**	0,254	VALID
	Y.6	0.967**	0,254	VALID
	Y.7	0.967**	0,254	VALID
	Y.8	0.950**	0,254	VALID
	Y.9	0.967**	0,254	VALID
	Y.10	0.869**	0,254	VALID
	Y.11	0.933**	0,254	VALID

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.5, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Retensi Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai r-hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,254.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,957	0.60	10	Reliabel
Displin kerja (X2)	0,955	0.60	10	Reliabel
Retensi Karyawna (Y)	0,985	0.60	11	Reliabel

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.6, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,957, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,955, dan Retensi Karyawan (Y) sebesar 0,985. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian *reliabel* dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,74940385
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,050
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,168
	99% Lower Bound	0,158

<i>Confidence Interval</i>	<i>Upper Bound</i>	0,177
----------------------------	--------------------	-------

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.7 menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi pada tahap selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	0,392	1,035		0,379	0,706
Lingkungan Kerja (X1)	0,037	0,054	0,135	0,681	0,498
Disiplin Kerja (X2)	0,024	0,048	0,100	0,504	0,616

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.8, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,498 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,616, yang masing-masing lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga variabel independen tidak memengaruhi variasi residual dan model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,425	2,351
Disiplin Kerja (X2)	0,425	2,351

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,425 dan *VIF* sebesar 2,351. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Linearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y_total * x1_total	Between Groups	(Combined)	2988,781	14	213,484	17,792	0,000
		Linearity	2939,500	1	2939,500	244,980	0,000
		Deviation from Linearity	49,281	13	3,791	0,316	0,986
	Within Groups		539,952	45	11,999		
	Total		3528,733	59			
y_total * x2_total	Between Groups	(Combined)	2632,167	14	188,012	9,437	0,000
		Linearity	2391,840	1	2391,840	120,050	0,000
		Deviation from Linearity	240,327	13	18,487	0,928	0,533
	Within Groups		896,567	45	19,924		
	Total		3528,733	59			

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.10, hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan Retensi Karyawan (Y) serta antara Disiplin Kerja (X2) dengan Retensi Karyawan (Y) dinyatakan memenuhi asumsi linearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* untuk hubungan X1–Y sebesar 0,986 dan X2–Y sebesar 0,533, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat penyimpangan hubungan yang signifikan dari garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear dan model regresi linear berganda layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,123	1,668		0,074	0,941
Lingkungan Kerja (X1)	0,815	0,087	0,678	9,397	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,332	0,078	0,309	4,279	0,000

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,123 + 0,815X_1 + 0,332X_2$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 0,123 menunjukkan bahwa ketika Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berada pada kondisi dasar atau tidak mengalami perubahan skor, maka nilai Y berada pada angka 0,123.

2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,815 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin skor Lingkungan Kerja akan diikuti oleh kenaikan nilai Y sebesar 0,815 poin skor Y, dengan asumsi Disiplin Kerja berada pada kondisi tetap.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,332 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin skor Disiplin Kerja akan diikuti oleh kenaikan nilai Y sebesar 0,332 poin skor Y, dengan asumsi Lingkungan Kerja berada pada kondisi tetap.

Uji t

Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	0,123	1,668		0,074	0.941
Lingkungan Kerja (X1)	0,815	0,087	0,678	9,397	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,332	0,078	0,309	4,279	0,000

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,397 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

Disiplin Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai t hitung sebesar 4,279 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) diterima.

H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.935	0,874	0,869	2,79722

Sumber: Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.12, diperoleh nilai R Square sebesar 87,4, yang menunjukkan bahwa 87,4% variasi Retensi Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sementara itu, 12,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel retensi karyawan tergolong kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, kesimpulan penelitian disusun untuk menjawab tujuan penelitian dan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima.

H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The The Impact Of Working Environment On Employee Loyalties With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Ilomata International Journal Of Management*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.52728/Ijgm.V4i1.619>
- Armstrong's. (2020). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice, 15th Edition Armstrong Online Version*. <https://ebookmeta.com/Product/Armstrongs-Handbook-Of-Human-Resource->
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). *Fundamentals Of Human Resource Management*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur*.
- Kossivi, B., Xu, M., & Kalgora, B. (2016). Study On Determining Factors Of Employee Retention. *Open Journal Of Social Sciences*, 04(05), 261–268. <https://doi.org/10.4236/Jss.2016.45029>
- Kusmaryono, I., Wijayanti, D., & Maharani, H. R. (2022). Number Of Response Options, Reliability, Validity, And Potential Bias In The Use Of The Likert Scale Education And Social Science Research: A Literature Review. In *International Journal Of Educational Methodology* (Vol. 8, Issue 4, Pp. 625–637). Eurasian Society Of Educational Research. <https://doi.org/10.12973/Ijem.8.4.625>
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee Retention: Organisational And Personal Perspectives. *Vocations And Learning*, 2(3), 195–215. <https://doi.org/10.1007/S12186-009-9024-7>
- Lussie, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management*.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2014). *Organizational Behavior*. www.cengage.com.
- Newstrom, J. W. . (2007). *Organizational Behavior : Human Behavior At Work*. Mcgraw-Hill Irwin.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Procedia Economics And Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Limited.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com
- Songyanan, E. M. C., & Kasbuntoro, K. (2024). Driving Excellence: The Effect Of Work Discipline And Incentive Programs On Employee Performance. *Human Capital And Organizations*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.58777/Hco.V2i1.272>
- Valentine, S. R., Meglich, P. A., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*.
- Zaeni, N., Walda, W., & Ayu, M. (2023). The Impact Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/Ajeb.V1i2.93>