



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2071-2076

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Tahu

Moh Ali Zainal Abidin¹, Deddy Junaedi²

^{1,2}Ekonomi, Sosial dan Humaniora, Universitas Nurul Jadid

¹ekn.2142400045@unuja.ac.id, ²deddy@unuja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Tahu Desa Kota Anyar, Kecamatan Kota Anyar. Disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan keteraturan dan stabilitas, sementara lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian terdiri dari 32 karyawan bagian produksi, dengan teknik total sampling karena jumlah populasi yang terbatas. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert termodifikasi. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 menunjukkan bahwa 72,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil produksi di pabrik tahu tersebut.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen kunci yang sangat berperan dalam menentukan kesuksesan dan kelangsungan sebuah organisasi, baik dalam skala besar maupun usaha kecil seperti industri rumah tangga. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan aktivitas operasional, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam peningkatan produktivitas, efisiensi, serta keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara optimal menjadi strategi krusial dalam upaya mencapai tujuan organisasi di tengah tekanan ekonomi yang semakin kompetitif.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan.[1] Tingkat kinerja yang optimal menunjukkan adanya kompetensi, disiplin, serta motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap output produksi, mutu pelayanan, dan kepuasan konsumen. Pernyataan ini menegaskan pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja untuk membentuk sistem kerja yang lebih efisien dan produktif.

Salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan seperangkat aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus ditaati oleh seluruh karyawan di tempat kerja.[2] Tingkat disiplin yang tinggi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan stabil. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dapat menghambat kinerja melalui peningkatan keterlambatan, ketidakhadiran, dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Faktor lain yang juga memengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Menurut Nuymaysaroh (2021). Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas, baik secara fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan ventilasi udara, maupun non-fisik seperti interaksi sosial antar rekan kerja dan dukungan dari atasan.[3] Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan fokus, semangat, serta loyalitas terhadap perusahaan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja.

Pabrik Tahu milik Bapak Fausi yang berlokasi di Desa Kota Anyar merupakan contoh usaha kecil yang bergantung pada kinerja dan kondisi kerja karyawan. Pabrik ini telah beroperasi cukup lama dan mempekerjakan beberapa

karyawan tetap dalam proses produksinya. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan seperti keterlambatan masuk kerja, kurangnya tanggung jawab, serta kondisi lingkungan fisik yang tidak mendukung di antaranya suhu udara yang tinggi, pencahayaan minim, dan ruang kerja yang sempit dan tidak tertata dengan baik. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan terhadap kinerja optimal dan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu di Desa Kota Anyar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan mengkaji peran disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan produksi, sehingga dapat ditemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas usaha.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dimanfaatkan untuk menelusuri hubungan antara variabel melalui data berbentuk angka yang kemudian diolah menggunakan teknik analisis statistik.[4] Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Tahu di Desa Kota Anyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert empat poin. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson antara skor setiap item dengan skor total variabel. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dari nilai r -tabel pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan layak digunakan. Untuk reliabilitas diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal setiap variabel. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dianggap layak untuk mengukur masing-masing variabel secara konsisten.

2.2 Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

Karakteristik	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki laki	21	65.6	65.6	65.6
Perempuan	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data primer SPSS.25, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan pabrik tahu yang Laki Laki sebanyak 21 responden atau 65,6%, dan Perempuan sebanyak 11 responden atau 34,4%. Hal ini bisa dikatakan jumlah karyawan di Pabrik Tahu lebih banyak karyawan Laki Laki yang mana jumlahnya mencapai 21 karyawan.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-30 tahun	12	37.5	37.5	37.5
31-35 tahun	8	25.0	25.0	62.5
36-40 tahun	6	18.8	18.8	81.3
41-45 tahun	4	12.5	12.5	93.8
46-50 tahun	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data primer SPSS.25, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan pabrik tahu yang berusia 25-30 tahun sebanyak 12 responden atau 37,5%, usia 31-35 tahun sebanyak 8 responden atau 25,0%, usia 36-40 tahun sebanyak 6 responden atau 18,8%, usia 41-45 tahun sebanyak 4 responden atau 12,5%, usia 46-50 tahun sebanyak 2 responden atau 6,3%. Hal ini bisa dikatakan jumlah karyawan di Pabrik Tahu yang berusia 25-30 tahun yang menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini.

2.3 Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.[5] Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program computer spss for windows versi 25, hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.246	1.843		1.218	.233
	X1	.392	.126	.441	3.110	.004
	X2	.484	.145	.473	3.337	.002

Sumber : Data primer SPSS.25, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 3 berdasarkan nilai tersebut maka dapat dibuat persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.246 + 0.392X_1 + 0.484X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier tersebut, diperoleh konstanta sebesar 2,246 yang berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol maka nilai variabel terikat sebesar 2,246 atau dengan kata lain variabel kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 2,246 jika tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂). Koefisien regresi X₁ bertanda positif sebesar 0,392 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,392. Namun, jika variabel disiplin kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya (X₂) = 0. Koefisien regresi X₂ juga bertanda positif sebesar 0,484 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,484. Namun, jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya (X₁) = 0.

2.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.[6] Pengujian ini dilakukan secara terpisah untuk setiap variabel bebas guna melihat pengaruh signifikan atau tidaknya terhadap variabel terikat. Uji ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05)

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
2.246	1.843		1.218	.233
.392	.126	.441	3.110	.004
.484	.145	.473	3.337	.002

Sumber : Data primer SPSS.25, diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X_1), diperoleh nilai thitung sebesar 3,110 dan ttabel sebesar 2,045. Hal ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menganggap variabel lainnya konstan, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X_2), diperoleh nilai thitung sebesar 3,337 dan ttabel sebesar 2,045, sehingga t hitung > t tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.[7] Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan model regresi yang digunakan, dengan menilai signifikansi pengaruh kolektif dari semua variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.885	2	21.443	37.427	.000 ^b
	Residual	16.615	29	.573		
	Total	59.500	31			

Sumber : Data primer SPSS.25, diolah tahun 2025

Berdasarkan pada tabel Diatas dapat dilihat dari hasil Uji F bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 37,427 > 3,327 dengan Tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka hal ini bisa dikatakan bahwa Hipotesis III (H3) ditolak, berarti secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu di Desa Kota Anyar.

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dalam model regresi ini. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sebaliknya, semakin mendekati 0, semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan.[6]

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien-Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.702	.757

Sumber : Data primer SPSS.25, diolah tahun 2025

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Determinan (R²) sebesar 0,721, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (bebas) secara simultan memilikipengaruh sebesar 72,1% terhadap dependen (terikat). Sedangkan dengan sebesar 27,9% dipengaruhi oleh-variabel lainya yang/tidak diuji dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu yang berlokasi di Desa Kota Anyar, Kecamatan Kota Anyar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan aktif sebagai responden, guna memperoleh gambaran nyata mengenai pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Instrumen kuesioner yang digunakan telah dirancang untuk mengukur sejauh mana tingkat kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi hasil kerja para karyawan.

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan proses pengolahan dan analisis menggunakan software IBM SPSS versi 25. Tahapan awal dilakukan dengan menyeleksi data dari hasil kuesioner, kemudian merumuskan pola serta tema yang muncul. Seluruh data yang dikumpulkan telah melewati uji validitas dan reliabilitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun kinerja karyawan valid dan reliabel. Hal ini memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik.

Dalam uji asumsi klasik, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian normalitas dengan metode Shapiro-Wilk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yaitu 0,132 untuk disiplin kerja, 0,089 untuk lingkungan kerja, dan 0,161 untuk kinerja karyawan. Ini berarti data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel bebas yang terlalu tinggi. Nilai tolerance sebesar 0,864 dan nilai VIF sebesar 1,157 menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas karena berada dalam batas toleransi yang wajar. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan. Hasilnya menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja adalah 0,106 dan pada lingkungan kerja sebesar 0,628, yang keduanya lebih besar dari 0,05.

Analisis lebih lanjut dilakukan melalui uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,110 dengan signifikansi 0,004, lebih kecil dari 0,05, dan lebih besar dari ttabel sebesar 2,045. Dengan demikian, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga terlihat pada variabel lingkungan kerja, di mana nilai thitung sebesar 3,337 dan signifikansi 0,002 juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kedua hasil ini mengindikasikan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja, secara individual, memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan performa karyawan.

Untuk menguji pengaruh secara simultan, digunakan uji F. Hasil analisis menunjukkan nilai Fhitung sebesar 37,427 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pada uji koefisien determinasi, diketahui nilai R Square sebesar 0,721. Artinya, sebesar 72,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah dan mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor internal seperti kedisiplinan, serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, tepat waktu, dan konsisten. Sementara lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, terbukti mampu meningkatkan semangat dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Temuan ini memberikan kontribusi empiris yang kuat bahwa peningkatan kedisiplinan dan perbaikan lingkungan kerja secara simultan dapat mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih optimal. Dengan pendekatan ini, manajemen pabrik tahu di Desa Kota Anyar dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menumbuhkan budaya disiplin yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu milik Pak Fauzi di Desa Kota Anyar, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan dengan nilai signifikansi 0,004 dan thitung 3,110 > ttabel 2,045, menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin baik kinerjanya. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,002 dan thitung 3,337 > ttabel, di mana kondisi kerja yang bersih, aman, dan tertata mendukung peningkatan kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung 37,427 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi sebesar 0,721 menunjukkan bahwa 72,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menjadi dasar bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja serta sebagai acuan penelitian lanjutan pada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja.

Referensi

- [1] B. Asteria and A. Muchsin, "Analisis Dampak Fasilitas Kerja, Supervisi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Pt. Sarana Yogya Ventura," *J. Bina Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 506–527, 2023, doi: 10.52859/jbm.v12i1.496.
- [2] Susanto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Batu Ampar Batam," *Repository.Upbatam.Ac.Id*, pp. 1–47, 2021, [Online]. Available: [http://repository.upbatam.ac.id/624/1/Cover s.d bab III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/624/1/Cover%20s.d%20bab%20III.pdf)
- [3] H. Novriani Gultom and Nurmaysaroh, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.*, vol. 1, no. 2, pp. 191–198, 2021, doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
- [4] N. H. Nisa and W. Idawati, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang," *J. Ekon. Bisnis Dan ...*, vol. 7, no. 1, pp. 208–221, 2023, [Online]. Available: [https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/57%0Ahttps://eksishum.untara.ac.id/index.p hp/eksishum/article/download/57/34](https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/57%0Ahttps://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/57/34)
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [6] Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- [7] Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.