

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUKAMULYA KABUPATEN TANGERANG

Felicia Balqis Izza¹, Tjeri Hadjrillah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ feliciabalqis02@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² tyerihadyrillah3976@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Sukamulya District Office, Tangerang Regency. The method used is the Quantitative method. The sampling technique used saturated samples and a sample of 48 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 70.5% and the hypothesis test is obtained by calculating $t > t$ table or $(2,334 > 1,661)$. The Work Environment has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 64.0% and the hypothesis is obtained t calculation $> t$ table or $(18,968 > 1,661)$. Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 8,151 + 0,632X_1$ with a significance value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 48 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(2,334 > 1,661)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 64,0% dan hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(18,968 > 1,661)$. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,151 + 0,632X_1 + 0,175X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,030 > 3,090)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Satu hal yang harus benar-benar di perhatikan yaitu bahwa keberhasilan berbagai hal aktivitas di dalam segala instansi baik kantor Pemerintahan, Perusahaan ataupun Organisasi dalam mencapai tujuannya bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi saja, sarana prasana yang dimiliki, ataupun dana operasional, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus di perhatikan oleh setiap instansi, bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang akan di hadapi mungkin akan sangat berbeda. Sumber daya manusia yang baik dapat di lihat dari kinerja yang baik pula, Kantor Kecamatan Sukamulya adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia. Kecamatan ini merupakan pemekaran dari Kecamatan Balaraja tahun 2007.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Selain itu, Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan, menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Disiplin Kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplin kerja diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, Disiplin Kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan

kinerja yang baik. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Sedangkan, Menurut Dhermawan dan Pratama (2020) Disiplin Kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang yang

bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana Pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan Pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan menurut Afandi (2018:66) "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023
Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang

No	Aspek Penilaian	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kedisiplin Kerjaan	81	Baik	85	Baik	82	Baik
2	ketelitian kerja	80	Baik	83	Baik	84	Baik
3	kemampuan bekerja sama untuk pelaksanaan tugas	90	Sangat Baik	78	Baik	80	Baik
4	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	82	Baik	80	Baik	83	Baik
5	kemampuan berinisiatif	85	Baik	82	Baik	85	Baik
Jumlah		418		408		414	

Sumber : Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang, 2021-2023

Tabel 1. 2
Skala Penilaian Kinerja
Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang

Nilai	Kriteria
0 – 59	Sangat Tidak Baik
60 – 69	Tidak Baik
70 – 79	Cukup Baik
80 – 89	Baik
90 – 100	Sangat Baik

Sumber : Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang, Tahun 2021-2023

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada kecamatan sukamulya kabupaten tangerang penulis menemukan adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai yang masih dinilai kurang untuk menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Masih kurang terjalannya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan pegawai lain. Pegawai masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi. Maka dapat disimpulkan hasil dari data penilaian kinerja diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang belum maksimal

Tabel 1. 3
Data Disiplin Kerja (Absensi) Pegawai Tahun 2021-2023
Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang

No	Tahun	Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran				Jumlah
				S	I	A	Terlambat	
1	2021	48	260	13	20	2	21	56
2	2022	48	260	17	14	1	26	58
3	2023	48	260	20	16	1	30	67

Sumber : Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang, 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat dari data absensi pegawai pada Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 secara keseluruhan dalam kondisi yang belum optimal. Keseluruhan total kedisiplinan tersebut diperoleh dari jumlah pegawai yang sakit, izin, alfa dan terlambat pada setiap harinya. Dari data kecamatan Sukamulya kabupaten tangerang tersebut tergambar tingkat kedisiplinan kerja pegawai berdasarkan hari kerja dan jumlah pegawai sebagai salah satu instrument pelaksanaan disiplin kerja termasuk dalam kategori kurang disiplin. Selain taat kepada aturan waktu, taat

terhadap peraturan kantor merupakan instrumen yang penting juga dalam menilai tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai terhadap instansinya

Tabel 1. 4
Data Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor Tahun 2021-2023
Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang

No	Aspek Lingkungan Kerja	Deskripsi	Kondisi	Jumlah Standar	Jumlah Riil	Keterangan
1	Penerangan Cahaya	Pencahayaannya masih kurang baik untuk daerah ruangan yang masih sangat diperlukan	Pencahayaannya kurang baik	24 Lampu	13 Lampu	Masihnya setiap lantai memiliki 13 lampu
2	Pengaturan Suhu Udara	Terkadang AC mati dan menyala	Kurang dingin	8 Unit	4 unit	Masihnya setiap lantai memiliki 4
3	Kebisingan	Suara atau bany yang tidak diinginkan	Kurang nyaman karena tidak memiliki alat peredam suara	0 Unit	0 Unit	Masihnya setiap ruangan dilengkapi 1 alat peredam suara
4	Penyaring Udara	Membantu mengurangi polusi udara dalam ruangan	Kurang nyaman karena tidak memiliki alat penyaring udara	0 unit	0 unit	Masihnya setiap ruangan dilengkapi 1 exhaust
5	Fasilitas Kerja	Kurangnya alat yang belum memadai	Kurang nya anggaran pendataan fasilitas kantor kecamatan sukamulya kabupaten tangerang	13 unit komputer, 8 unit printer	10 unit komputer, 6 unit printer	Masihnya jumlah perkoran yang mendukung kinerja disesuaikan dengan jumlah aparatur
6	Kemaman Tempat Kerja	Kondisi keamanan lingkungan	Kurangnya kontrol, pemeliharaan CCTV di lingkungan sekitar	4 unit	1 unit	Masihnya Setiap Lantai Memiliki 2 Unit CCTV

Sumber : Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang, 2021-2023

Lingkungan kerja bisa dilihat bagaimana suasana kerja dan fasilitas yang tersedia pada Kantor Kecamatan Sukamulya dalam Penerangan/Cahaya untuk ruangan yang terus menerus di perlukan masih kurang baik. dikarenakan fasilitas Lampu yang dimiliki hanya 15 Lampu, Pengaturan Suhu Udara yang masih kurang dingin dikarenakan fasilitas AC yang di miliki hanya 4 Unit dan terkadang AC mati dan menyala, Kebisingan yang kurang nyaman karena tidak dimilikinya Alat Peredam Suara, Penyaring Udara yang masih kurang nyaman karena tidak dimilikinya Alat Penyaring Udara, Kurangnya Fasilitas Kerja yang memadai dimana hanya dimilikinya 10 Komputer dan 6 Printer padahal hal tersebut merupakan penunjang keberhasilan seseorang dalam mencapai kinerja, lalu Tingkat

Keamanan yang kurang mendukung dikarenakan hanya dimilikinya 1 Unit CCTV.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa suasana kerja dan fasilitas kerja adalah penunjang bagi seorang pegawai untuk merasakan nyaman, aman dan memaksimalkan pekerjaan yang dijalani, namun apabila suasana kerja, sarana dan prasarana yang kurang memadai hal tersebut tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja si pegawai. Berdasarkan hasil observasi bahwasannya ruang tunggu di lantai 1 Kantor Kecamatan Sukamulya tersebut tidak adanya AC, AC hanya berada di ruang aparatur sehingga membuat sirkulasi udara menjadi kurang, pencahayaan di dalam ruangan juga masih kurang/redup, tata ruang yang ada di ruang tunggu masih kurang baik karena banyak berkas-berkas serta papan/bingkai foto yang di tempatkan tidak sesuai dengan tempatnya, serta di atap ruangan terdapat lubang yang tidak di renovasi dan terdapat lubang di atap kamar mandi serta kebersihan kamar mandi yang masih kurang terjaga.

Dari kedua fenomena dan data yang telah di paparkan diatas bahwasannya dari disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yang pada dasarnya sangat berkaitan dengan masalah produktivitas, dan produktivitas pada dasarnya sangat berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan suatu keadaan dimana output dibandingkan dengan input, sedangkan efektivitas berhubungan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memaksimalkan penggunaan dari semua sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi demi terwujudnya cita-cita dari organisasi tersebut. Ilmu pengetahuan seputar manajemen dapat diterapkandalam semua organisasiseperti pemerintahan, sosial, pendidikan, keagamaan, dan lain sebagainya. Secara etimologi, kata Manajemen diambil dari Bahasa Prancis kuno, yaitu "*Managemen*", yang berarti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat diartikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan

pengontrolansumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan MSDM merupakan salah satu proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Manajemen sumber daya manusia dilakukan sebagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mengarahkan dan mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplin Kerjaan pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin Kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya

Menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alatperkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) 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 menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Data Instrumen penelitian menurut Arikunto dalam Purwanto dkk(2018:43) “adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Instrumen penelitian diuji coba dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrument telah memenuhi persyaratan dilihat dari segi kesalahan/validitas maupun dari segi keterandalan/reliabilitasnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut Priyatno (2017:79) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner”.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Priyatno (2017:107) “uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Priyatno (2017:94) “uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residu yang terdistribusi secara normal”.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Menurut Priyatno (2017:120) “multikolinearitas artinya antara variabel *independen* yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna, koefisien korelasinya tinggi atau bahkan model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas”.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Priyatno (2017:123) “autokorelasi merupakan korelasi antara anggota *observasi* yang disusun menurut waktu dan tempat”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017:126) “heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi”. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

heteroskedastisitas, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *independen* dan *dependen*. Menurut Anggara (2019:169) “analisis regresi linier sederhana merupakan cara untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara satu variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*”. Menurut Priyatno (2017:169) “regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel terikat (*dependen*).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2017:127) “analisis korelasi sederhana adalah hubungan antara dua variabel”. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel tersebut

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Gunarda (2020:23) “analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*”. Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung bersama koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

f. Uji Hipotesis

Menurut Payadnya (2018:75) “pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol”. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang di buat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian,

sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan data tabel di atas, Variabel Disiplin Kerja (X1) di peroleh nilai r hitung > r tabel (0,284) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) pada setiap item pernyataan, dengan demikian masa semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.1
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja ditetapkan.	0,473	0,284	VALID
2	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	0,628	0,284	VALID
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	0,57	0,284	VALID
4	Saya waipada dalam menggunakan fasilitas kantor dengan baik.	0,733	0,284	VALID
5	Saya selalu bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan.	0,714	0,284	VALID
6	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0,61	0,284	VALID
7	Saya selalu mengikuti aturan yang telah di tetapkan oleh instansi.	0,677	0,284	VALID
8	Saya selalu memberikan atau membuat kesan yang baik selama didalam instansi.	0,737	0,284	VALID
9	Saya bekerja menggunakan etika dengan sesama pegawai.	0,763	0,284	VALID
10	Saya memiliki tingkah laku yang baik terhadap atasan yang berlainan.	0,783	0,284	VALID

Sumber : Data penelitian diolah, (2024)

Tabel 4.2
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
1	Penerangan cahaya sudah baik dan memadai.	0,712	0,284	VALID
2	Pencabangan di ruangan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,402	0,284	VALID
3	Kemudahan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	0,826	0,284	VALID
4	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.	0,856	0,284	VALID
5	Fasilitas di tempat kerja saat ini sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai.	0,888	0,284	VALID
6	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.	0,893	0,284	VALID
7	Pegawai selalu membuang sampah pada tempatnya dan ikut serta menjaga kebersihan kantor.	0,647	0,284	VALID
8	Adanya petugas kebersihan kantor sehingga kantor selalu bersih dan membuat saya bekerja sangat baik.	0,815	0,284	VALID
9	Hubungan antara Pegawai dan atasan membantu pegawai dalam bekerja.	0,383	0,284	VALID
10	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.	0,667	0,284	VALID

Sumber : Data penelitian diolah, (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,284) dengan tingkat signifikansi 5%

(0,05) pada setiap item pernyataan, dengan demikian masa semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data tabel di bawah, Variabel Kinerja Pegawai (Y) di peroleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,284) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) pada setiap item pernyataan, dengan demikian masa semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.	0,293	0,284	VALID
2	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja.	0,665	0,284	VALID
3	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,501	0,284	VALID
4	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bernama.	0,534	0,284	VALID
5	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	0,849	0,284	VALID
6	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya karena ada pegawai yang tidak masuk.	0,867	0,284	VALID
7	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya.	0,821	0,284	VALID
8	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.	0,821	0,284	VALID
9	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan instansi.	0,845	0,284	VALID
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	0,814	0,284	VALID

Sumber : Data penelitian diolah, (2024)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja	0,850	0,006	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,890	0,006	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,835	0,006	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

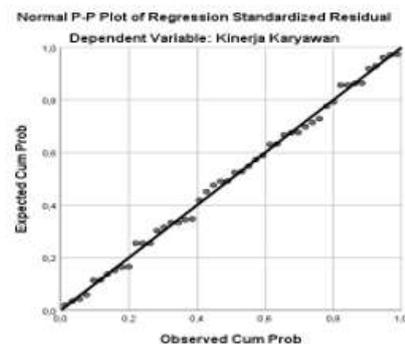
Hasil dari Tabel di bawah dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dengan keterangan *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni $0,200 > 0,05$ maka dengan ini dapat dinyatakan nilai residual berdistribusi normal

Tabel 4.5
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,5404183
Most Extreme Differences	Absolute	0,032
	Positive	0,032
	Negative	-0,049
Test Statistic		0,032
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{**}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, (2024)

Gambar 4.3
 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Data diolah, (2024)

Dapat dilihat pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,332	4,906		0,683	0,498		
Disiplin Kerja	0,589	0,144	0,499	4,1	0	0,54	1,852
Lingkungan Kerja	0,298	0,097	0,373	3,062	0,004	0,54	1,852

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,540 > 0,10$ selanjutnya Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,540 > 0,10$. Sementara itu untuk nilai VIF Disiplin Kerja (X1) sebesar $1,852 < 10$ selanjutnya Lingkungan Kerja (X2) sebesar $1,852 < 10$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi Model

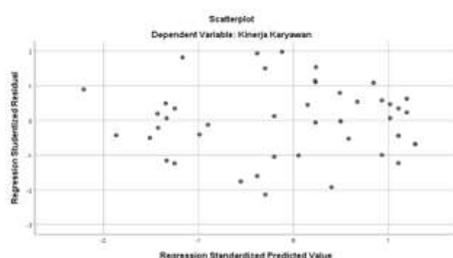
Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	0,64	0,624	2,6	2,093

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,093 yang berada diantara interval **1,550 – 2,460**

4) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar tidak

mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

5) Analisis Regresi Linier

Konstantanya sebesar 9,283. secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Kinerja 0 atau tidak ada, maka Disiplin Kerja memiliki nilai 9,283.

Selanjutnya nilai koefisien positif (0,759) yang terdapat pada koefisien regresi Disiplin Kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja akan menyebabkan

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	9,283	1,248	3,743	0
Disiplin Kerja	0,759	0,061	12,478	0

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah, (2024)

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	12,109	1,043	3,977	0
Lingkungan Kerja	0,781	0,083	9,227	0

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah, (2024)

Konstantanya sebesar 12,109. secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kinerja 0 atau tidak ada, maka lingkungan kerja memiliki nilai 0,781.

Selanjutnya nilai koefisien positif (0,781) yang terdapat pada koefisien regresi lingkungan kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,781,

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1)
 dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Standardized Coefficients	t	Sig.		
1	(Constant)	8,151	2,593	3,143	0,002	
	Disiplin Kerja	0,632	0,109	0,695	3,808	0
	Lingkungan Kerja	0,175	0,125	0,167	1,398	0,167

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, (2024)

Nilai a = 8,151 menunjukkan bahwa jika nilai skor Disiplin Kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) sama dengan 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar 8,151 atau dengan kata lain 8,151 adalah nilai kinerja pegawai yang dicapai pada saat tidak ada perubahan dari Disiplin Kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2). Sehingga dapat diartikan jika kinerja pegawai masih kurang baik, maka mendorong untuk lingkungan kerja dan Disiplin Kerja harus ditingkatkan lagi.

Nilai b1 = 0,632 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 kali (satuan) akan menyebabkan kenaikan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,169.

Nilai b2 = 0,175 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada Lingkungan kerja (X2) sebesar 1 kali (satuan) akan menyebabkan kenaikan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,175. Angka 0,632, dan angka 0,175 0 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Terdapat Pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Angka 0,632, dan angka 0,175 adalah angka positif, artinya terdapat pengaruh yang searah, yaitu jika Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja baik atau naik, maka Kinerja pegawai akan baik atau naik juga dan sebaliknya, jika Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja tidak baik atau turun, maka Kinerja pegawai tidak baik atau turun juga.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	0,705	0,696	2,59456

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

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,705 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar (100-70,5% = 29,5% dipengaruhi faktor lain).

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	0,364	0,324	2,6

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

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,640 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,0% sedangkan sisanya sebesar (100 – 64,0% = 36% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.19
 Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
		Standardized Coefficients	t	Sig.			
1	(Constant)	2,544	5,322	0,441	0,662		
	Disiplin Kerja	0,887	0,135	0,732	1,733	0	1

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan dengan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 2,334 > nilai t tabel 1,661, maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.20
 Hasil Uji t Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a						Tolerance	VIF
		Standard Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
1. (Constant)	18,968	5,384	3,503	.000				
Lingkungan Kerja	0,517	0,008	6,711	0,001	.1	1,1	1,1	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan dengan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 18,968 > nilai t tabel 1,661, maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Tabel 4.21
 Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541,107	2	270,553	40,03	,000 ^b
	Residual	304,143	43	6,759		
	Total	845,25	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data diolah, (2024)

Dari tabel dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 40,030 > nilai f tabel 3,090. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

5. KESIMPULAN

Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja sebagai indikator X1 dan X2 yang akan mempengaruhi Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan sukamulya yang telah di kumpulkan dan di uji dengan menggunakan regresi linier berganda maka dapat di simpulkan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut

- Disiplin Kerja berpengaruh nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan sukamulya Kabupten

Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi linier sederhana diperoleh dengan persamaan regresi $Y = 9,283 + 0,759 X1$. Dari Pengujian melalui uji t didapatkan nilai t hitung > t table yaitu (2,334 > 1,661) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang

- Lingkungan Kerja berpengaruh nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan sukamulya Kabupten Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi linier sederhana diperoleh dengan persamaan regresi $Y = 12,109 + 0,781 X2$. Dari Pengujian melalui uji t didapatkan nilai t hitung > t table yaitu (18,968 > 1,661) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang
- Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai pada pegawai Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan dengan pengujian melalui uji F diperoleh fhitung > ftabel (40,030 > 3,090) dengan signifikan 0,000 < 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- Agustini, F. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press. Alex S. N. 2016, Manajemen Personalial (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi
- Anggara dan Abdillah, C., 2019. Modul Metode Penelitian Lapangan. 219. Tangerang

- [4] Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- [5] Dewi, D. P., dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- [6] Edy Sutrisno, .2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [7] Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [8] Siswanto, S. (2022). *Manajemen*. Dalam N. Moudina (Ed.), *Teori dan praktik manajemen* (hal. 99). Yogyakarta
- [9] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [10] Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [11] Nitisemito, A. S. 2018. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- [12] Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PTRaja Grafindo Persada. Jakarta.
- [13] Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [14] Mangkunegara, A.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja RosdaKarya Bandung.
- [15] Moudina. (2022). *Manajemen Peserta Didik Untuk Program Sarjana (S1)*.
- [16] Nadeak, L. 2020. *Desain Elemen Struktur Beton Bertulang Tahan Gempa. Dengan Sistem Rangka Pemikul Momen Khusus (Srpmk)*.
- [17] Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*
- [18] Payadnya, I.P., dkk. 2018. *Panduan Penelitian Eksperimen beserta analisis Statistik*.
- [19] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk*
- [20] Sinambela, L. P., dan Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- [21] Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [22] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Kualitatif, dan R%D*. Bandung: Alfabeta, CV. Sukanto., Indriyo., (2018:151), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- [23] Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. 2019, Penerbit : PrenadamediaGroup Jakarta.
- [24] Syahza, A. 2021. *Metodologi Penelitian*, Edisi Revisi. Unri Press, Pekanbaru.
- [25] Terry, G.R., dan Leslie, W.R. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tisnawati, S. E. 2019. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media. Jakarta.
- [26] Rahmi Hermawati. 2020. *Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 8 No 8 Tahun 2020
- [27] Lia Asmalah, Nadia Rachma Maulina. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Sumber Prima Elektronik*. *Proceedings Universitas Pamulang* Vol. 1 No. 1 Tahun 2019.