

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG

Miftahudin Asshidqi¹, Ratna Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ miftahudin9917@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen02442@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Ciledug District Office, Tangerang City. This type of research is a quantitative research type using the associative method. The data collection technique used the questionnaire method, the population in this study were all employees of the Ciledug District Office, namely 50 employees using saturated samples. The data analysis technique in this study was statistics using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, determination coefficient testing, hypothesis t-test and hypothesis f-test. The results of the study on the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Ciledug District Office, Tangerang City are shown by the multiple linear regression equation $Y = 1.806 + 0.471 X1 + 0.487 X2$. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $113.587 > 3.20$ and reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient determination test of the work discipline (X1) and work environment (X2) variables gave an influence of 82.9% on employee performance at the Ciledug District Office, Tangerang City. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work discipline (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y).

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ciledug yaitu sebanyak 50 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu statistik dengan menggunakan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 1,806 + 0,471 X1 + 0,487 X2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $113,587 > 3,20$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 82,9% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Hasibuan, (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Di zaman globalisasi saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pegawai bagi sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai. Terdapat kecenderungan tanggapan dari masyarakat tentang keberhasilan dan ketidak berhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan amanah yang diberikan kepadanya menunjukkan harapan dan kepedulian publik yang harus direspon. Namun antara harapan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah dengan apa yang dilakukan oleh para pengelola dan pejabat pemerintah sering berbeda.

Salah satu instansi pemerintahan di daerah Kota Tangerang Selatan yaitu Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. Kantor Kecamatan

Ciledug Kota Tangerang adalah kantor yang terletak di Kelurahan Sudimara Barat, Kecamatan Ciledug, Kota Tangerang, Banten. Kantor ini merupakan suatu instansi yang memiliki berbagai fungsi dan wewenang. Pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang begitu banyak memiliki Pegawai didalamnya, melalui kantor kecamatan ini warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering di buat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil, rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahan permohonan cerai, belum nikah dan nikah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Disiplin Kerja, Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Pada penelitian Sukma, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya Kedisiplinan sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

Untuk itu, perilaku pegawai yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, misalnya keabsenan pegawai yang juga menerapkan pegawainya untuk disiplin dalam bekerja. Namun, masih ada pegawai yang tidak masuk dengan alasan yang sama. Teguran yang diberikan pun tidak ditanggapi dengan serius. Untuk mendapatkan disiplin yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan ketegasan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat pada perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan. Pada absensi, dalam satu bulan pasti

ada pegawai yang tidak masuk dengan alasan yang kurang jelas. Terkadang alasannya sakit, namun tidak ada surat keterangan dokter yang menyatakan pegawai tersebut sedang tidak dapat bekerja karena sakit atau pegawai tidak masuk secara tiba-tiba. Disinilah disiplin dalam bekerja mempengaruhi kinerja para pegawai.

Berikut ini tabel data absensi pegawai dalam Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

Tabel 1.1
 Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug

Kriteria Absensi	Tahun 2021	Presentase %	Tahun 2022	Presentase %	Tahun 2023	Presentase %
Terlambat	32	0,12%	35	0,13%	41	0,16%
Izin	30	0,11%	38	0,15%	48	0,18%
Tanpa Izin	40	0,15%	52	0,20%	48	0,18%
Pulang Awal	36	0,14%	49	0,19%	50	0,19%
Jumlah Hari Kerja	260		260		260	
Jumlah Pegawai	50		50		50	

Sumber: Data Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, 2021-2023

Berdasarkan Pada Tabel 1.1 diatas yang berisi data kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, dapat dilihat adanya peningkatan kehadiran pada tahun 2021, lalu mengalami penurunan pada tahun 2022, kemudian kembali mengalami penurunan pada tahun 2023. Dapat diketahui jika setiap tahunnya kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang mengalami penurunan, walaupun penurunan yang terjadi tidak drastis, namun hal ini perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Lingkungan kerja, Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut Nitisemito A. dalam (Handayani, 2016) berpendapat bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan."

Berikut data lingkungan kerja pada kantor kecamatan ciledug pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
 Data Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Ciledug

No	Aspek	Keterangan
1	Penerangan	Di area pelayanan memiliki pencahayaan yang memadai sesuai standar, sementara di aula dan dapur perlu peningkatan pencahayaan
2	Pewarnaan	Di area pelayanan kombinasi warna dan dekorasi sudah bagus, sementara di area gedung Satpol PP perlu adanya perbaikan.
3	Sirkulasi Udara	Ada beberapa unit pendingin ruangan seperti AC di setiap ruangan, namun beberapa ruangan seperti lobby dan pelayanan perlu peningkatan AC.
4	Suara Bising	Tingkat kebisingan di area pelayanan yang berasal dari percakapan masyarakat dan pegawai serta penempatan gedung yang dipinggir jalan raya membuat suara kendaraan lewat terdengar cukup jelas.
5	Keamanan	Keamanan ditempat kerja mempunyai bahwa alat pemadam kebakaran dalam kondisi baik, namun pada area aula tidak terdapat CCTV dan area parkir hanya terdapat 1 CCTV.

Sumber: Data Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

Dari data table 1.2 di atas, terlihat bahwa ada beberapa aspek lingkungan kerja yang masih kurang optimal salah satunya dari aspek sirkulasi udara, ruangan lobby tidak menggunakan AC sehingga sirkulasi udaranya kurang dan pelayanan sudah menggunakan AC sebanyak 2 unit, dengan ukuran yang besar perlu adanya penambahan AC agar sirkulasi udaranya tersebar merata. Dan pada aspek penerangan pada area aula terdapat 6 lampu, dengan ukuran yang besar perlu adanya penambahan lampu agar penerangan bisa maksimal dan pada area dapur perlu dipasangkan lampu karena pada area dapur tidak terdapat lampu sebagai alat penerangan.

Pada penelitian Rahmita, Safrul Rizali, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakannya.

Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja

menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ketahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Berikut hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang:

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug

NO	Komponen Penilaian	Keterangan Penilaian	Realisasi			
			2021	2022	2023	Rata-rata pencapaian
1	Kualitas	Memberikan ide pengembangan untuk peningkatkan proses kerja dalam organisasi	78%	72%	72%	74%
2	Kuantitas	Dapat memberikan ide pengembangan untuk penyempurnaan prosedur kerja dalam tim	76%	72%	70%	73%
3	Tanggung Jawab	Memberikan pelayanan yang unggul dan bertanggung jawab bagi pihak internal dan eksternal	77%	74%	69%	73%
4	Kerja Sama	Memiliki sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain.	76%	73%	70%	73%
5	Inisiatif	Memponyai inisiatif membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan.	70%	71%	68%	70%
Rata-Rata			75,4%	72,4%	69,8%	73%

Sumber : Data Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian penilaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciledug dalam mengerjakan tugasnya masih tidak konsisten dan cenderung mengalami penurunan dari tahun 2021-2023. Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dari rata-rata keseluruhan pegawai pada tahun 2021 mendapat nilai rata-rata realisasi sebesar 75,4%, tahun 2022 sebesar 72,4%, dan pada tahun 2023 mendapatkan nilai realisasi 69,8%, penurunan kinerja pegawai Kecamatan cukup signifikan terjadi pada tahun 2023.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis teradap keterampilan, disiplin kerja, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut Hasibuan (2018:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan Menurut Stone, Cox dan Gavin (2020) “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang ada dalam suatu perusahaan dan harus diikuti oleh karyawan dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Menurut Azuzazah & Sari (2022) “disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.”

Suatu perusahaan dalam menjalankan perusahaannya tidak terlepas dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan atau kegagalan sebuah operasional perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pekerjanya, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan akan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga mempengaruhi emosional karyawannya, jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka dia akan mampuu menggunakan waktu kerjanya dengan efisien.

Menurut Estiana (2023) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi memerlukan pekerja yang berkompeten dalam bidangnya agar pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal agar tercapainya suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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 hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variable yang di teliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrument yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat “instrumen yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2107:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*.

c. Analisis Regresi Linier
Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier sederhana dan linier berganda

d. Uji Koefisien Korelasi
Menurut Sugiyono (2018:286) “korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap)”.

e. Koefisien Determinasi
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar factor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan

f. Uji Hipotesis
Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing

variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,601	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,665	0,273	Valid
Pernyataan 3	0,752	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,755	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,684	0,273	Valid
Pernyataan 6	0,700	0,273	Valid
Pernyataan 7	0,561	0,273	Valid
Pernyataan 8	0,811	0,273	Valid
Pernyataan 9	0,694	0,273	Valid
Pernyataan 10	0,494	0,273	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) semua pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,273 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,758	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,760	0,273	Valid
Pernyataan 3	0,646	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,581	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,803	0,273	Valid
Pernyataan 6	0,806	0,273	Valid
Pernyataan 7	0,644	0,273	Valid
Pernyataan 8	0,760	0,273	Valid
Pernyataan 9	0,693	0,273	Valid
Pernyataan 10	0,703	0,273	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) semua pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,273 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4.11
 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,507	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,699	0,273	Valid
Pernyataan 3	0,803	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,811	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,571	0,273	Valid
Pernyataan 6	0,548	0,273	Valid
Pernyataan 7	0,465	0,273	Valid
Pernyataan 8	0,776	0,273	Valid
Pernyataan 9	0,776	0,273	Valid
Pernyataan 10	0,697	0,273	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,273 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.12
 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	0,897
N of Items	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60 atau $0,897 > 0,60$. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini

Tabel 4.13
 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	0,912
N of Items	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60 atau $0,912 > 0,60$. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini

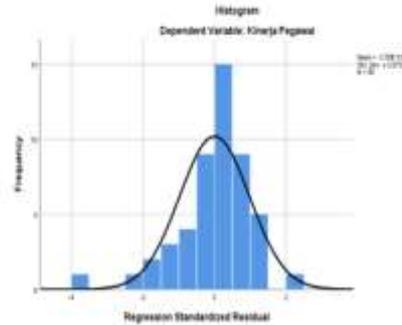
Tabel 4.14
 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	0,883
N of Items	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

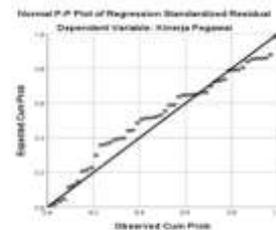
Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60 atau $0,883 > 0,60$. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini

c. Uji Normalitas



Gambar 4.2
 Uji Normalitas Histogram

Gambar diatas menunjukkan data dari grafik histogram itu sendiri dikatakan berdistribusi normal jika membentuk lonceng yang tidak condong ke kiri atau condong ke kanan. Data grafik diatas memperlihatkan bentuk lonceng, maka hasil grafik histogram diatas dinyatakan normal



Gambar 4.3
 Uji Normalitas P-Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal/mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.15
 Uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.48138149
Most Extreme Differences	
Absolute	.134
Positive	.095
Negative	-.134
Test Statistic	.134
Asymp. Sig. (2-tailed)	.026 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output normalitas Kolmogrov Smirnov, pada tabel 4.15 Diatas

diketahui nilai signifikan berdasarkan uji metode Exact Sig 0,260, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05.

d. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel berikut, Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu nilai tolerance sebesar $0.323 > 0,10$ dengan nilai VIF untuk variabel kinerja pegawai sebesar $3.092 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.806	2.697		.669	.507			
Disiplin Kerja	.471	.311		.434	4.087	.000	.323	3.092
Lingkungan Kerja	.487	.100		.519	4.889	.000	.323	3.092

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

e. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
 Pedoman Uji Durbin-Watson (DW Test)

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari (2016:88)

Tabel 4.18
 Hasil Tes Uji Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.821	2.534	1.869

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.869 yang berada diantara interval 1.550-2.460 Tidak ada autokorelasi

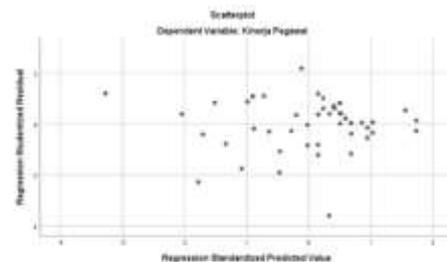
f. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
 Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.653	1.692		2.751	.008
Disiplin Kerja	.075	.072	.246	1.043	.302
Lingkungan Kerja	-.150	.062	-.240	-2.409	.020

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel Uji Glejser diatas pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,302 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,20 dimana keduanya memiliki nilai (Sig.) > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pada kedua variabel tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Gambar 4.4
 Output Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot di atas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas

g. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.20
 Hasil Output Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.095	3.277		.639	.526
Disiplin Kerja	.933	.081	.861	11.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan data dan persamaan diatas maka hasil output regresi linier sederhana untuk Lingkungan Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 2,095 sehingga dapat diartikan bahwa apabila nilai Disiplin Kerja bernilai nol maka nilai Kinerja akan bernilai 2,095.

Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,933. Karena nilai koefisien positif maka Disiplin Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1% maka nilai Kinerja sebesar 0,933%.

Tabel 4.21
 Hasil Output Analisis Regresi Linier Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.095	2.604		3.002	.004
Lingkungan Kerja	.821	.063	.876	12.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan data dan persamaan diatas maka hasil output regresi linier sederhana untuk Lingkungan Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 7,819 sehingga dapat diartikan bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja bernilai nol maka nilai Kinerja akan bernilai 7,819.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,821. Karena nilai koefisien positif maka Lingkungan Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1% maka nilai Kinerja sebesar 0,821%.

Tabel 4.22
 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.806	2.697		.669	.507
Disiplin Kerja	.471	.115	.434	4.087	.000
Lingkungan Kerja	.487	.100	.519	4.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

Constant (a) = 1,806 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,806 satuan.

Koefisien (b₁) = 0,471 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X₁) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,471 satuan.

Koefisien (b₂) = 0,487 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,487 satuan

h. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,861 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.24
 Hasil Output Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Tabel 4.25
 Hasil Output Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,876 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.26
 Hasil Output Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.821	2.534	1.869

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.26, maka dapat diinterpretasikan hasilnya yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang “Sangat Kuat” karena diperoleh nilai $R = 0,910$ dengan skala 0,800 – 1,000

i. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.716	3.079

^a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,741 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,741 \times 100\%$ yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 74,1%

Tabel 4.28
 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.763	2.918

^a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,768 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,768 \times 100\%$ yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 76,8%.

Tabel 4.29
 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.821	2.534	1.869

^a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
^b Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square 0,829 $(0,910)^2 \times 100\% = 82,9\%$ maka dapat disimpulkan, variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 82,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

j. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.30
 Hasil Uji T (Parial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	(Constant)	1.806	2.697		.669	.507
	Disiplin Kerja	.471	.115	.434	4,087	.000
	Lingkungan Kerja	.487	.100	.519	4,889	.000

^a Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.30. Hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat disimpulkan :

Variabel Disiplin Kerja sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 4,087$ sedangkan $t_{tabel} 1,677$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 4,889$ sedangkan $t_{tabel} 1,677$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.31
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1458.295	2	729.147	113.587	.000 ^b
	Residual	301.705	47	6.419		
	Total	1760.000	49			

^a Dependent Variable: Kinerja Pegawai
^b Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.31 Hasil uji signifikansi uji f (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 113,587 dan $F_{tabel} 3,20$ artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 2,095 + 0,933 (X_1)$. Dan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,087 > 1,677$ artinya dengan nilai signifikansi $0,000$ yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi atau $0,000 < 0,05$.
- b. Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,819 + 0,821 (X_2)$. Dan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,889 > 1,677$ artinya dengan nilai signifikansi $0,000$ memberi makna bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi atau $0,000 < 0,05$.
- c. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 1,806 + 0,471 (X_1) + 0,487 (X_2)$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar $82,9\%$ sedangkan sisanya $17,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $113,587 > 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- [3] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- [4] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Central for Academic Publishing Service).
- [5] Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lumajang: Perpustakaan ITB Wiga Lumajang.
- [6] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Hikmah, N. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar*. Kalimantan: Universitas Islam Kalimantan MAB.
- [9] Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Priansa, & Juni, D. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (Oktober 2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke 27*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta .
- [14] Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [15] Andriani, J. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 399-407.
- [16] Anjelika, W. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33-41.
- [17] Betraria, S., & Arif, Y. H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI . *Journal Articul Banking And Management Review*, 575-585.
- [18] Diana, K. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

- BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 18-23.
- [19] Dr. Hasrudy, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1693-7619.
- [20] Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 2.2, 209-223.
- [21] Ery, T. P., & Puspa, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Dan Manajemen*, 21-30.
- [22] Kusuma, M. I. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rajawali Citramass . Kabupaten Mojokerto: Universitas Islam Majapahit Mojokerto.*
- [23] L. L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 2460-8211.
- [24] Lestari Putra, I. A., & Sudharma, I. N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5524-5553.
- [25] Lestary, L. a. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2, 94-103.
- [26] Lili Sulami, N. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Printis Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 124-139.
- [27] Muhammad , F. M., Demak, C. Y., & Robin, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ganda Seribu Utama. *Jurnal Ilmiah*, 82-102.
- [28] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Persona. *Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1, 60-74.
- [29] Panie, F. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.4, 517-524.
- [30] Rahmi, H. N. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawaraka Atra Kencana Farmawati. *Jurnal Kreatif, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1-10.
- [31] Sedarmayanti, & Hari, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* , 96-112.
- [32] Sinambela, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 217-240.
- [33] Sinambela, S. e. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 217-240.