

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TERBUKA UNIT BAHAN AJAR (PUSLABA) PONDOK CABE KOTA TANGERANG SELATAN

Razief Al Farizsy¹, Esti Suntari²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen01120@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the environment and work discipline on the work performance of employees at the Open University teaching materials unit (puslaba) Pondok Cabe, South Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used is the Quantitative method. The population in this study were employees of the Open University teaching materials unit (puslaba) totaling 69 people with a sample size of 69 respondents. The data collection technique is by means of a questionnaire. The data analysis method uses simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: There is a positive and significant influence of the work environment on the performance of profit-making unit employees. This can be proven from the results of simple linear regression $Y = 19,706 + 0.569X_1$. The correlation coefficient value is 0.726 (strong). The coefficient of determination value is 52.7%, and the tcount value is 8.632 > ttable 1.996 with a significance of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence of work discipline on the performance of profit-making unit employees. This can be proven from the results of simple linear regression $Y = 8,000 + 0.789X_2$. The correlation coefficient value is 0.930 (very strong). The coefficient of determination value is 86.5%, and the tcount value is 12.427 > ttable 1.996 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant influence between the work environment and work discipline on the performance of profit-making unit employees. This can be proven from the results of multiple linear regression $Y = 5,624 + 0.177X_1 + 0.688X_2$. The coefficient of determination value is 52.7%, and the fcount value is 85.303 > ftable 2.74 with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Universitas Terbuka unit bahan ajar (puslaba) pondok cabe tangerang selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Terbuka unit bahan ajar (puslaba) yang berjumlah 69 orang dengan jumlah sample sebanyak 69 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit puslaba. Hal tersebut dapat dibuktikan dari

hasil regresi linear sederhana $Y = 19.706 + 0,569X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 52,7%, serta nilai thitung $8,632 > t_{table} 1,996$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit puslaba. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana $Y = 8.000 + 0,789X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,930 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 86,5%, serta nilai thitung $12,427 > t_{table} 1,996$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit puslaba. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil regresi linear berganda $Y = 5.624 + 0,177X_1 + 0,688X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,7%, serta nilai thitung $85,303 > f_{table} 2,74$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia dan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016:51). Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja yaitu termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan

kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Selain lingkungan kerja, disiplin juga berkaitan dengan kinerja. Disiplin yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor kedisiplinan memegang peran penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan yang disiplin tidak akan mencari waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Namun, rendahnya komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian komitmen anggota organisasi didalam suatu perusahaan sangatlah penting karena akan berdampak pada disiplin dan kinerja karyawan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kerja adalah disiplin, suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi atau pengamatan pada Universitas Terbuka ditemukan beberapa rekapan data penilain kinerja karyawan dapat dilihat ditabel 1.1 sebagai berikut:

Table 1.1
 Data Lingkungan Kerja Fisik Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (puslaba)

No	Fasilitas Lingkungan Kerja	Item	Keterangan
1.	Gedung	Gudang	Kapasitas ruang yang sempit sehingga menghambat mobilitas gerak karyawan
2.	Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> AC Kipas angin 	Penempatan pendingin udara yang kurang disetiap ruangan yang ada
3.	Suara	<ul style="list-style-type: none"> Lift barang Kompresor Mesin Wrapping 	Terdapat suara-suara yang cukup keras sehingga dapat mengganggu karyawan dalam bekerja
4.	Pencahayaan	Lampu	Penerangan cahaya yang kurang sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan
5.	Peralatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Troly Mesin strapping Pallet Hand pallet Power pallet 	Terdapat banyak peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai / perlu diganti dengan yang baru

Sumber: Data Lingkungan Kerja Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (Puslaba)

Berdasarkan data pada table di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik di Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar masih kurang efisien karna lingkungan kerja yang tidak memadai dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun perbandingan lingkungan kerja di Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar dapat dilihat di table 1.2 sebagai berikut:

Table 1.2
 Table Perbandingan Lingkungan Kerja Fisik Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (puslaba)

No	Item	Jumlah kebutuhan	Jumlah terpenuhi	Persentase
1	Kipas Angin	55	35	63,63%
2	Lampu	500	400	80%
3	Troly	140	70	50%
4	Hand Pallet	15	10	66,66%
5	Power Pallet	6	2	33,33%
6	Mesin Wrapping	5	3	60%
7	Mesin Strapping	10	6	60%

Sumber: Data Lingkungan Kerja Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (Puslaba)

Bisa dilihat pada tabel di atas bahwa unit puslaba masih memiliki fasilitas dibawah standar, termasuk fasilitas seperti kipas angin hanya berjumlah 35 item dan masih mempunyai kekurangan 20 unit lagi, kemudian pada fasilitas lampu berjumlah 400 item lampu dan mempunyai kekurangan sekitar 100 item lampu lagi, kemudian ada troly hanya terdapat 70 item tidak sebanding dengan pemakaian yang melebihi jumlah item tersebut jadi untuk item troly memiliki kekurangan 70 item lagi, lalu terdapat alat hand pallet tersedia 10 item dan masih memiliki kekurangan 5 item lagi untuk memperlancar pekerjaan agar lebih efektif. Kemudian terdapat power pallet yang hanya memiliki 2 item dipergunakan bersama – sama itu dapat memperlambat kinerja pada karyawan tersebut, dan masih memiliki kekurangan 4 item

lagi agar pekerjaan lebih efektif. Lalu terdapat mesin wrapping sebanyak 3 item dimana masih memiliki kekurangan 2 item lagi untuk meningkatkan ataupun mempermudah karyawan dalam bekerja, dan terakhir terdapat mesin strapping sebanyak 6 item tetapi akan lebih baik jika ditambah 4 item lagi untuk mempercepat pekerjaan dan mempercepat target yang ditentukan. Maka dari itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang seharusnya efisien tetapi menjadi terhambat dikarenakan kurangnya fasilitas yang menunjang pekerjaan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan adalah disiplin kerja. Oleh karena itu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan, disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk memelihara dan mengingatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur dan kebijakan yang harus dipatuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Adapun tingkat absensi karyawan Universitas terbuka gedung puslaba bulan januari sampai dengan maret mengenai disiplin kerja dapat dilihat di table 1.3

Table 1.3
 Data Absensi Disiplin Kerja Karyawan Puslaba Universitas Terbuka Unit
 Bahan Ajar (Puslaba)

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Absensi			Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja	Persentase Absensi
			Alpha	Izin	Sakit			
2019	69	43	56	40	46	185	237	$\frac{185}{237} \times 100 = 78,05\%$
2020	69	45	54	41	49	189	237	$\frac{189}{237} \times 100 = 79,7\%$
2021	69	53	33	48	35	169	238	$\frac{169}{238} \times 100 = 71,0\%$
2022	69	60	57	51	41	209	236	$\frac{209}{236} \times 100 = 88,5\%$

Sumber: Data Absen Karyawan Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (Puslaba)

Dari tabel 1.3, berdasarkan data diatas terlihat bahwa terjadi peningkatan presentase tindak disiplin karyawan pada tahun 2022 sebesar 88,5% dimana jika dibandingkan dari 3 tahun sebelumnya. Karyawan yang tidak masuk kerja tertinggi pada tahun 2022 sebanyak 149, diantaranya terdapat adanya pengaruh karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan (sakit) sebanyak 41 karyawan, (alfa) Sebanyak 57 Karyawan dan (izin) 51 Karyawan. Hal ini dapat menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan karena disebabkan oleh salah satu faktor keterlambatan tersebut sebanyak 60 karyawan. Dari table absen tersebut dapat disimpulkan bahawa tingkat kedisiplinan kerja karyawan terhadap Universitas terbuka Unit Puslaba masih kurang efektif maka adanya peran penting manajemen Universitas terbuka Unit Puslaba dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Karna tingginya kehadiran tsb sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dari perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi yang berlaku. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan yang ada. Disiplin yang kurang juga dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang menggunakan waktu bekerja dengan mengobrol, belanja online, main game dan lain-lain. Tak jarang banyak karyawan yang suka memperpanjang waktu jam istirahat dengan terlambat masuk Kembali keruangan setelah jam istirahat selesai.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan

dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai Pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Berdasarkan observasi atau pengamatan pada Universitas Terbuka ditemukan beberapa rekaman data penilain kinerja karyawan dapat dilihat ditabel 1.3 sebagai berikut :

Table 1.3
 Data Kinerja Karyawan Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (Puslaba)

No	Aspek Penilaian	2020		2021		2022		Target
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	
1	Kreativitas	65%	Cukup	65%	Cukup	70%	Cukup	100%
2	Kemampuan	60%	Cukup	65%	Cukup	65%	Cukup	100%
3	Tanggung Jawab	70%	Cukup	70%	Cukup	75%	Baik	100%
4	Kerjasama	70%	Cukup	75%	Baik	80%	Baik	100%
5	Kejujuran	75%	Cukup	80%	Baik	80%	Baik	100%

Sumber: Data Kinerja Karyawan Universitas Terbuka Unit Puslaba Tahun 2023

Kriteria (%) : 40-50 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik. Berdasarkan data diatas tentang kinerja karyawan, pada Aspek Kreativitas dengan kriteria cukup dan nilai ter rendah hanya dicapai 65%, Kemampuan dengan kriteria cukup dan nilai ter rendah 60%. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan belum dapat mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 100%, hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada Universitas Terbuka Unit Puslaba kurang begitu maksimal

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan seperti mengerjakan atau melakukan sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tepat waktu.yang dapat menghargai dan menyadari pentingnya waktu agar para karayawan akan

mentaati semua peraturan sehingga Kesadaran dan kesediaan karyawan dan jika tidak taatnya kedisiplinan pada peraturan dan norma – norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Wau, Samalua Waoma dan Ferdinand T.Fau Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 4, No. 2, Juli 2021 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan Kuantitatif. ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Vol. 9, No. 2, Agustus 2016 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Syukur Kasieli Hulu. Jurnal EMBA Vol.9 No.4, Oktober 2021 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kuantitatif Dari hasil Uji hipotesis yang dilakukan dimana t hitung > t tabel maka hipotesis Ha yang telah dirumuskan diterima bahwa “Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kabupaten Nias pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa.

Fuji Amelia Sundari, Rachma-tullaily Tinakartika Rinda, Leny Muniroh dan Dewi Megawati. Jurnal Manager Vol.4, No.2, Mei 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan. Daerah (BAPENDA). Kuantitatif. Dari hasil penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)

Nanda Pramana Putra, Aprianis dan Yudhinanto Cahyo Nugroho. Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB). Vol. 2, No. 1, April 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smkn 1 Gedong Tataan. Kuantitatif. Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Ada

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 1 Gedong Tataan,

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung > r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung < r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini

memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

- 2) Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).
- 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
- 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

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). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{y_{x_1 \cdot x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat

digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Instrument	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,553	0,237	Valid
2	0,740	0,237	Valid
3	0,689	0,237	Valid
4	0,737	0,237	Valid
5	0,724	0,237	Valid
6	0,794	0,237	Valid
7	0,782	0,237	Valid
8	0,728	0,237	Valid
9	0,569	0,237	Valid
10	0,688	0,237	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS ver26

Pada berdasarkan tabel data diatas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh hasil nilai r hitung > r tabel 0,237, demikianlah data semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner yang digunakan dapat diolah untuk data penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Instrument	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,776	0,237	Valid
2	0,781	0,237	Valid
3	0,812	0,237	Valid
4	0,866	0,237	Valid
5	0,904	0,237	Valid
6	0,857	0,237	Valid
7	0,700	0,237	Valid
8	0,766	0,237	Valid
9	0,870	0,237	Valid
10	0,762	0,237	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS ver26

Pada berdasarkan tabel data diatas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh hasil nilai r hitung > r tabel 0,237, demikianlah data semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner yang digunakan dapat diolah untuk data penelitian.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Instrument	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,900	0,237	Valid
2	0,850	0,237	Valid
3	0,918	0,237	Valid
4	0,750	0,237	Valid
5	0,825	0,237	Valid
6	0,879	0,237	Valid
7	0,855	0,237	Valid
8	0,812	0,237	Valid
9	0,845	0,237	Valid
10	0,733	0,237	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS ver26

Pada berdasarkan tabel data diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil nilai r hitung > r tabel 0,237, demikianlah data semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner yang digunakan dapat diolah untuk data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Standart Cronchbach's Alpha	Keterangan
Y	0,878	0,690	Reliabel
X1	0,940	0,690	Reliabel
X2	0,952	0,690	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS ver26

Pada hasil pengujian pada tabel diatas, ditunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menyatakan reliabel. Sehingga membuktikan dengan secara masing - masing variabel memiliki nilai Crobanch's Alpha lebih besar dari 0,690

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89715742
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.078
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.040 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.356
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah Spss ver26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai signifikan berdasarkan metode Exact Sig (Exact Sig. (2-tailed) 0,356 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (0,356 > 0,05).. Berdasarkan hal dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal, dapat dianalisa tersebut.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikonearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.394	1.966		.709	.481		
Lingkungan Kerja	.146	.070	.129	2.078	.042	.494	2.024
Disiplin Kerja	.821	.061	.838	13.470	.000	.494	2.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Ver 26

Pada berdasarkan hasil uji multikonearitas tabel diatas memperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,494 dan disiplin Kerja 0,494 dimana kedua nilai tersebut lebih dari > 0,10, dan nilai variance inflation factor (VIF) 2.024 dimana kurang dari 10,00, dinyatakan tidak terjadi multikonearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.874		2.94073	1.861

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Ver 26

Pada berdasarkan hasil pengujian uji autokorelasi tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Dapat dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.861 pada interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.024	1.376		2.198	.031
	Lingkungan Kerja	-.046	.048	-.164	-.960	.340
	Disiplin Kerja	.020	.042	.081	.473	.638

a. Dependent Variable: ABS RESI

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2022

Pada berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas tabel diatas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikan (Sig) sebesar 0,340 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikan (Sig) sebesar 0,638 dimana nilai signifikan (Sig) > 0,05. Demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.706	3.463		5.690	.000
	Lingkungan Kerja	.569	.092	.603	6.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.706 + 0,569X1$.

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.000	2.672		2.994	.004
	Disiplin Kerja	.789	.064	.835	12.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.000 + 0,789X2$.

Tabel 4.20
 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.642	2.771		2.036	.046
	Lingkungan Kerja	.177	.075	.187	2.364	.021
	Disiplin Kerja	.688	.075	.728	9.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Pada berdasarkan hasil analisis regresi berganda perhitungan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5.642 + 0,177 X1 + 0,688 X2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi secara Parsial antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah Spss ver26

Pada berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tabel diatas, maka nilai (koefisien korelasi) sebesar 0,726 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.23
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah Spss ver26

Pada berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tabel diatas, maka nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,930 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,80 - 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 24
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	2.94073

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Pada berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tabel diatas, maka nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,935 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial antara Lingkungan kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.519	3.65144

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Pada berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial tabel diatas, maka nilai koefisien determinasi sebesar 0,726 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) terdapat berpengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar (100-52,7% =47,3%) dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 26
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.863	3.01268

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Pada berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial tabel diatas, maka nilai koefisien determinasi sebesar 0,930 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) terdapat berpengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar (100-86,5% = 13,5%) dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 27
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial antara Lingkungan Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	2.94073

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Pada berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial tabel

diatas, maka nilai koefisien determinasi sebesar 0,935 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terdapat berpengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,4% sedangkan sisanya sebesar (100-87,4% = 12,6%) dipengaruhi faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.158	3.564		2.850	.006
Lingkungan Kerja	.821	.095	.726	8.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,632 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada universitas terbuka unit puslaba.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.000	2.672		2.994	.004
Disiplin Kerja	.789	.064	.835	12.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Spss ver26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,427 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada universitas terbuka unit puslaba.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1719.895	2	859.948	85.303	.000 ^b
	Residual	665.351	66	10.081		
	Total	2385.246	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah Spss ver26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (85,303 > 2,74), hal ini juga

diperkuat dengan ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Terbuka Unit Puslaba.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,706 + 0,569X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,726 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,527 atau sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,632 > 1,996)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar Puslaba.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,000 + 0,789X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,930 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,865 atau sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,427 > 1,996)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar Puslaba.
- c. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,642 + 0,177 X_1 + 0,688 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel

bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,935 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 0.87,4 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(85.303 > 2,77)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar Puslaba..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana. (2019). Suatu Organisasi Harus Cepat Merespon Segala Bentuk Perkembangan Yang terjadi terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat. Fakultas Ekonomi dan Bisnis .
- [2] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 2, (242).
- [3] Effendy, & Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Kayawan (Studi Kasus Pt Modernland Reality, Tbk). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.2.
- [4] Fachri, M., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Housekeeping Pt. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 914-925
- [5] Hariandja. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. In Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan Produktivitas Pegawai.
- [6] Harras, Sugiarti, & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Unpam Press.
- [7] Nugroho. (2019). Analisis dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Distribusi. Teknologi Nusantara.
- [8] Nurhasanah, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

- Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 1024-1032.
- [9] Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 926-936.
- [10] Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 959-968.
- [11] Setiyawan, & Waridin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. Undip.