

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH ATAS KEMENTERIAN PENDIDIKAN, BUDAYA, RISET DAN TEKNOLOGI JAKARTA SELATAN

Nasiroh¹, Nariah²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02459@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work environment and work discipline on the performance of employees of the Directorate General of Senior High School Education of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative. This study was conducted on 60 employees using probability sampling techniques. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis test which were analyzed using SPSS 24 program. The results of the study are as follows: The results of simple regression test showed that work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14,535 + 0,587 X_1$, the correlation value is 0.597, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The value of the coefficient of determination is 35.6%. The partial hypothesis test of the work environment variable obtained $T_{count} > T_{table}$, namely $3,017 > 2,002$. Thus H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a significant influence of work environment on employee performance. The analysis of the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15,811 + 0,555 X_2$. The correlation value is 0.559, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The value of the coefficient of determination is 31.2%. The hypothesis test obtained $T_{count} > T_{table}$, namely $2,200 > 2,002$. Thus H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is a significant influence of The Work Discipline on Employee Performance. The third analysis obtained the regression equation $Y = 10,910 + 0,398 X_1 + 0,293 X_2$. The correlation value is 0.638, meaning that the independent variable with the dependent variable has a strong relationship. The value of the coefficient of determination is 40.7%, while the remaining 59.3% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(19,549 > 3.16)$. Thus H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. This means that there is a significant influence of work environment and work discipline on employee performance simultaneously.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset dan Teknologi Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan pendekatan Asosiatif Kausal. Penelitian ini dilakukan pada 60 Pegawai dengan menggunakan teknik probability sampling. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitiannya sebagai berikut: Hasil uji regresi sederhana menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,535 + 0,587 X_1$, Nilai korelasi sebesar 0,597 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai Koefisien determinasi sebesar 35,6%. Uji hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$, yakni $3,017 > 2,002$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Analisis variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,811 + 0,555 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,559 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,2%. Uji hipotesis diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $2,200 > 2,002$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Analisis ketiga diperoleh persamaan regresi $Y = 10,910 + 0,398 X_1 + 0,293 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,638 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(19,549 > 3,16)$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Hubungan yang baik antar pegawai dengan organisasi merupakan faktor utama dalam menciptakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang terampil serta organisasi yang handal dalam mewujudkan berbagai sasaran strategisnya. Pegawai yang terampil sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan menjaga suatu objektivitas organisasi. Disamping itu, hubungan antar pegawai dan/atau organisasi ini berperan dalam menciptakan kenyamanan pegawai dalam bertugas. Terutama pada perusahaan yang majemuk terdiri dari multi-etnis, multicultural, dan multi-religius. Akan tetapi, seringkali sebuah organisasi tidak begitu mengerti adanya keberagaman ini dan justru membuat gap (jurang pemisah) antara organisasi dengan pegawai. Tentu kondisi ini akan menciptakan kondisi yang tidak mengenakan bagi pegawai yang akan berpengaruh terhadap keseluruhan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun kinerja pegawai bukan sekedar hasil pekerjaan atau

prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Pengertian kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Maruf, 2014:4). Ada juga yang mengartikan kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) (Ratnasari dan Langgeng, 2020:20).

Kinerja pegawai bisa juga diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain, Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat

yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa (Ratnasari dan Langgeng, 2020:19).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan jika kinerja pegawai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dilihat melalui kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) pegawai. Faktor lainnya yang berpengaruh dalam produktivitas kinerja pegawai adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan, kemampuan, dan kualitas pekerjaan. Kinerja pegawai juga memuat implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kemdikbudristek melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap satu tahunnya untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Berikut penilaian kinerja pegawai Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kemdikbudristek di Jakarta Selatan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kemdikbudristek Jakarta Selatan

No	Aspek Penilaian	Minimal Penilaian Pegawai	2018	2019	2020	Rata-Rata	Keterangan
1.	Tanggung Jawab	10	9	9	9	9	Memenuhi
2.	Kerjasama	8	7	7	6	7	Tidak Memenuhi
3.	Kehadiran	9	8	8	7	8	Memenuhi
4.	Ketepatan Waktu	8	7	6	7	7	Tidak Memenuhi
5.	Kemampuan Komunikasi	7	7	6	6	6	Tidak Memenuhi
6.	Kejujuran	10	9	8	6	8	Memenuhi
7.	Inisiatif	8	6	7	5	6	Tidak Memenuhi
8.	Kualitas kerja	10	8	7	6	7	Tidak Memenuhi
9.	Efektivitas	8	7	6	7	7	Tidak Memenuhi
10.	Sikap	7	7	6	5	6	Tidak Memenuhi
11.	Produktif	8	8	7	6	7	Tidak Memenuhi
12.	Kemandirian	7	6	6	6	6	Tidak Memenuhi
	Total	100	89	83	76	84	
	Persentase	100%	89%	83%	76%	84%	
	Total Pegawai						146 Pegawai

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat kinerja pegawai yang dilakukan kepada 146 pegawai pada Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kemdikbudristek Jakarta Selatan. Dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kinerja pegawai di Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kemdikbudristek Jakarta Selatan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Karena persentase hasil kerjanya cenderung turun dimana pada tahun 2018 persentase kinerja kerja pada Kemdikbudristek Di Jakarta selatan berjumlah 89% pada tahun 2019 terdapat persentase 83% dan di tahun 2020 terdapat persentase 76% dari tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami penurunan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja pegawai agar mencapai predikat sangat baik. Dapat diketahui data absensi mengenai sakit, cuti dan alfa adalah terdapat 146 pegawai. Dengan demikian, berdasarkan uraian data kinerja pegawai di lingkungan Kemdikbudristek Jakarta Selatan, perlu adanya peningkatan atau perhatian lebih dari perusahaan terhadap lingkungan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2017:132) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Ratnasari dan Langgeng (2020:4) adalah situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi

pegawai yang berprestasi dan lainnya. Menurut Juniarti et al. (2021:40) lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non-fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non-fisik meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus (Juniarti et al., 2021:32).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Selain itu, lingkungan kerja diartikan juga sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja pada Direktorat Pembinaan SMA Ditjen Dikdasmen Kemdikbudristek RI dapat dijadikan salah satu indikator tingkat kinerja pegawainya karena sangat erat kaitannya dengan kesan pegawai, entah hal tersebut baik maupun buruk. Sehingga organisasi seperti Kemdikbudristek ini seyogyanya lebih memperhatikan keadaan pegawai dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya. Adapun data Lingkungan Kerja Kemdikbudristek Jakarta Selatan disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Sekolah Menengah Atas Kemdikbudristek Jakarta Selatan

No	Kondisi Lingkungan Kerja	Skor	
		Ideal	Realita
1	Pengaturan Suhu Udara	25°C	28°C
2	Keamanan atau Satpam	6	5
3	Penerangan Cahaya	100 lux	90 lux
4	Kelembaban	60%	55%
5	Kebisingan	85 dB	88 dB
6	Toilet	8	4
7	Peralatan Kantor atau ATK	12	10
8	Privasi Ruang Kerja	5	2

Sumber: Data HRD Direktorat Pendidikan SMA Kemdikbudristek Jakarta Selatan (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 Data lingkungan kerja diatas terdapat masalah yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kemdikbudristek Jakarta Selatan. Dapat dilihat jika dari total idealnya lingkungan kerja di perkantoran ini berbanding terbalik dengan kondisi sebenarnya, dimana secara mayoritas berada di bawah standar lingkungan kerja perkantoran. Karena kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang nyaman dalam bekerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai akan mengakibatkan kurangnya kinerja pegawai bagi perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja, Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja diartikan juga sebagai sebuah suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tegas oleh manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan diartikan apabila seorang pegawai terhitung selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Farida dan Hartono, 2015:42).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Dalam usahanya untuk melaksanakan disiplin dengan baik, yang harus dimiliki oleh para pekerja adalah kesadaran akan arti pentingnya aturan-aturan. Oleh karena itu diperlukan prinsip-prinsip disiplin yang baik. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif. Untuk suksesnya suatu pengawasan diperlukan kerjasama semua pihak yang terlibat dalam proses suatu kerja atau suatu proses dalam produksi dengan kerjasama tersebut dimaksudkan bahwa masing-masing pekerja dalam proses kerja memegang peranan dalam upaya meningkatkan tujuan yang akan dicapai (Farida dan Hartono, 2015:43).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. Pegawai yang berdisiplin tinggi berarti Pegawai harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Permasalahan terkait disiplin kerja sering kali terjadi pada Direktorat Jenderal Pendidikan SMA Kemdikbudristek Jakarta Selatan. Hal ini tentu membuat kinerja pegawai menurun karena kurangnya kedisiplinan yang diterapkan manajemen perusahaan dan kurangnya sikap disiplin dari para pegawai. Oleh karena itu manajemen Direktorat Jenderal Pendidikan SMA Kemdikbudristek di Jakarta Selatan perlu untuk memperhatikan lebih mendalam seberapa tinggi tingkat kedisiplinan pegawainya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rini Astuti & Suhendri, 2020 Jurnal Darmadi. (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Universitas Pamulang, 2020 Vol.3 No.3, Juli ISSN NO 2598-9545. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang

Metode Kuantitatif Hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang

Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela. (2017) Jurnal online Nasional dan Internasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol 4., No.1, ISSN 2502-3632 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT Tempuran Mas. Metode Kuantitatif Hasil Penelitian bahwa disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah berpengaruh signifikan pada PT Tempuran Mas.

Apfia Ferawati. (2017) Jurnal Skripsi, Universitas Kristen Petra, 2017. Jurnal AGORA Vol.,5.,NO.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Cahaya Indo Persada Surabaya Metode Kuantitatif Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan secara Bersama-sama pada kinerja pegawai pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya

Hadyati Harras, Endang Sugiati, dan Wahyudi. (2020) Universitas Pamulang, Volume 1, Tahun 2020, Halaman 77-88. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. - Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada prestasi kerja pegawai, karena mampu merubah pola pikir pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan semangat.

Aini Kusniawati, Nurhayati, Rosy Herlina. (2014) Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Galuh Ciamis 2014. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2014. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja di PT. Gapuraning Rahayu Ciamis mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Andrew M.C Mamesah, Lotje Kawet dan Victor P.K. Lengkong. (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 660-611. ISSN 2303-1174. Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja

dan Loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP Pri Manado Metode analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Manado

Gusti Pradana Aprilia Fauzi. (2019) Jurnal Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi 2019. Vol.,1 No.,01 Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Metode Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Abdul Hanafi, Zulkifli (2018) Jurnal Universitas Riau Kepulauan Batam 2018. Vol.,7 No.,2 Hal 406-422 ISSN 2085-9996 Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Adhya Tirta Batam Kepulauan Riau Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, disiplin kerja, dan Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Adhya Tirta Batam Kepulauan Riau

Leni Prasetya (2016) Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2016. Vol.,4 No.,2 ISSN 2549-1924 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Varia Usaha Beton Gresik Metode Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Varia Usaha Beton Gresik.

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 cronbacht 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 multikolinearitas 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

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

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 Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 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 4.4
 Hasil Uji Validitas Variabel

Lingkaran Kerja (X1)	Corrected item value	Disiplin Kerja (X2)	Corrected item value	Kinerja Pegawai (Y)	Corrected item value	Correlation	Interpretasi
X1.1	0.973	X2.1	0.967	Y1	0.937	0.30	VALID
X1.2	0.886	X2.2	0.824	Y2	0.824	0.30	VALID
X1.3	0.966	X2.3	0.979	Y3	0.937	0.30	VALID
X1.4	0.915	X2.4	0.824	Y4	0.824	0.30	VALID
X1.5	0.951	X2.5	0.977	Y5	0.930	0.30	VALID
X1.6	0.958	X2.6	0.960	Y6	0.914	0.30	VALID
X1.7	0.974	X2.7	0.824	Y7	0.798	0.30	VALID
X1.8	0.944	X2.8	0.952	Y8	0.911	0.30	VALID
X1.9	0.966	X2.9	0.842	Y9	0.798	0.30	VALID
X1.10	0.976	X2.10	0.936	Y10	0.896	0.30	VALID

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas mengenai uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh

nilai r hitung $\geq 0,30$ maka variabel penelitian diatas semuanya valid. Sehingga semua pernyataan pada kuesioner diatas dalam penelitian ini layak untuk diikutsertakan dalam penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 5
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Interpretasi
Lingkungan Kerja (X1)	0,988	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,975	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,966	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.5 maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan andal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 6
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.56633685
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.061
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji di atas, terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dengan Asymp.Sig (2-tailed) berada diatas 0,05 atau 5% yaitu sebesar 0.177 atau 17%. Hal tersebut menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari alpha (5%) sehingga variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal yang artinya asumsi normalitas terpenuhi atau residual berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	(Constant)	4.794	2.580		1.859	.068
	Lingkungan Kerja	.021	.084	.043	.249	.804
	Disiplin Kerja	.006	.085	.013	.076	.940

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan kerja (X1) adalah $0.804 > 0.05$. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1). Selain itu, untuk variabel Disiplin Kerja (X2), nilai signifikansi adalah $0.940 > 0.05$, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat dianggap sesuai untuk digunakan.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.577	1.732	1.732
	Disiplin Kerja	.577	1.732	1.732

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, terdapat nilai VIF untuk kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing adalah sama yakni 1.732. Selain itu, nilai collinearity tolerance untuk setiap variabel independen juga sama yang bernilai adalah 0.577. Dikarenakan semua nilai $VIF \leq 10$ dan nilai collinearity tolerance untuk setiap variabel independen ≥ 0.10 , dapat disimpulkan bahwa asumsi mengenai ketidakadaan multikolinearitas terpenuhi, dan dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap sesuai dan layak untuk digunakan

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.638 ^a	.407	.386	7.698	2.255	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel hasil autokorelasi maka nilai dWhitung (durbin watson) sebesar 2,255 diketahui jatuh pada ketentuan $dU < d < 4-dU = 1.651 < 2,255 < 2,349$. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif pada model regresi.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.535	3.804		3.820	.000	
	Lingkungan Kerja	.587	.104	.597	5.668	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil analisis data pada di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,535 + 0,587 X1$

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.811	3.944		4.009	.000	
	Disiplin Kerja	.555	.108	.559	5.131	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil analisis data pada di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,811 + 0,555 X2$.

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.910	4.036		.009
	Lingkungan Kerja	.398	.132	.405	.004
	Disiplin Kerja	.293	.133	.295	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta regresi adalah 10,910, sementara koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja adalah 0,398 dan koefisien regresi untuk Disiplin Kerja adalah 0,293.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,597 yang berada pada interval 0,400 – 0,59. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kedua variabel.

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,559 yang berada pada interval 0,400 – 0,59. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kedua variabel.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary						
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	
1	.638 ^a	.407	7.698	.407	19.549	

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

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 yang berada pada interval 0,600 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.345	7.949

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,356 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 35,6%. Sementara itu, sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.300	8.218

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Diolah oleh Penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,312 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 31,2%. Sementara itu, sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.386	7.698

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,407 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 40,7%. Sementara itu, sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 20
Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.910	4.036		2.703	.009
	Lingkungan Kerja	.398	.132	.405	3.017	.004
	Disiplin Kerja	.293	.133	.295	2.200	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,002 dengan t hitung 3,017 dan nilai signifikansi sebesar 0,004, oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05, t hitung > t tabel dan koefisien regresi bertanda positif maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja maka semakin tinggi nilai Kinerja Pegawai, demikian sebaliknya semakin rendah nilai Lingkungan Kerja maka semakin rendah nilai Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,002 dengan t hitung 2,200 dan nilai signifikansi sebesar 0,032, oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05, t hitung > t tabel dan koefisien regresi bertanda positif maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai Disiplin Kerja maka semakin tinggi nilai Kinerja Pegawai, demikian sebaliknya semakin rendah nilai Disiplin Kerja maka semakin rendah nilai Kinerja Pegawai

Tabel 4. 21
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2316.882	2	1158.441	19.549	.000 ^b
	Residual	3377.718	57	59.258		
	Total	5694.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan hasil uji F sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai signifikan hasil uji simultan $< 0,05$ dan nilai F hitung $19.549 > F$ tabel 3,16, maka H_0 diterima dan disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada definisi masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian. Kemudian, setelah mendapatkan hasil analisis data penelitian dan analisis kuantitatif, penulis dapat menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan P value variabel lingkungan kerja sebesar 0,004 ($< 0,05$) dan t hitung bernilai $> t$ tabel sehingga dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja terbukti merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan P value variabel disiplin kerja sebesar 0,032 ($< 0,05$) dan t hitung bernilai $> t$ tabel sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja terbukti merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan P value uji F regresi linear berganda menunjukkan p value 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa keduanya memiliki peran yang penting dalam membangun komitmen perubahan organisasi. Pengaruh dapat diukur berdasarkan nilai koefisien determinasi (Adj. R Square) sebesar 0,386 yang berarti pengaruh kedua variabel terhadap kinerja sebesar 38,6% Hal itu harus ditingkatkan secara berkesinambungan dan

terus menerus agar terciptanya hubungan kerja serta loyalitas terhadap pekerjaan yang efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abisheva, M. A., & Pertiwi, F. D. (2020). Features of modern management. In Materials of International Practical Internet Conference "Challenges of Science". Al-Farabi Kazakh National University. <https://doi.org/10.31643/2020.030>
- [2] Agutini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan. UISU Press.
- [3] Ardana, I.K. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- [4] Basri, M. C., & Brodjonegoro, B. (2023). Ekonometrika. Jakarta: Erlangga.
- [5] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3).
- [6] Enny, W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. UBHARA Manajemen Press.
- [7] Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unmuh Ponorogo Press, 185(1).
- [8] Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Jurnal AGORA, 5(1).
- [9] Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- [11] Istijanti. (2009). Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- [12] Juliandi. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan. UMSU Pers.
- [13] Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mountala Aceh

- Besar. Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.
- [14] Juniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Pegawai (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [15] Kartika, N.P. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- [16] Kusniawati, A., Nurhayati., & Herlina, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).