

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA, BUDAYA DAN OLAHRAGA SOLOK SELATAN

Nur Ikhlas^{1*}, Alfian²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : nurikhlas016@gmail.com^{1*}, alfian@akbpstie.ac.id²

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 11 November 2023

Page: 1296-1310

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i11.993>

Article History:

Received: October, 20 2023

Revised: October, 30 2023

Accepted: November, 03 2023

Abstract : The purpose of this study was to examine the effect of work discipline and work environment variables on employee performance at the central and archival service in the south coast district. This type of study uses quantitative methods, data collection through the distribution of questionnaires to 32. The sampling technique in this study is total sampling. Total sampling is a sampling technique when all members of a population are used as samples. The sample in this study was 32 people. Hereby using instrument test testing, (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroskedasticity test), then multiple linear regression and hypothesis test with the help of SPSS application. The results of the study showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the South Solok Tourism, Culture and Sports Office. And the work environment has a positive and significant influence on the positive and significant effect on employee performance at the South Solok tourism, culture and sports office.

Keywords : Employee Performance, Discipline, Work Environment.

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perpusatakaan dan kearsipan di kab. Pesisir selatan. Jenis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 32. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 32 orang. Dengan ini menggunakan pengujian uji instrument, (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heterokedastisitas), kemudian regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata, budaya dan olahraga solok selatan. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata, budaya dan olahraga solok selatan.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Pegawai, Lingkungan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu alat terpenting yang digunakan organisasi atau lembaga mencapai tujuan yang diinginkan, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Oktayani, (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2012:10). Uraian sebelumnya dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi suatu apapun bentuk serta tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dandalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Moherino, 2012).

Setiawan, (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ada dua cara yang dilakukan dalam memenuhi penilaian kerja di Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau biasa disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Akan tetapi pelaksanaan penilaian perencanaan kerja baru dilaksanakan tahun 2014 jika menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Dimana seluruh pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam kurun waktu satu tahun yang diharapkan berguna untuk kenaikan pangkat dan nantinya output kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan.

Untuk memenuhi penilaian yang diinginkan, Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan menggunakan tolakukur dengan menyertakan aspek-aspek tertentu untuk mengetahui kualitas pegawai yaituseperti aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu dari hasil penilaian masing-masing aspek tersebut, yaitu: sangat baik (>85), baik (76-84), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (<50)

Hasil penilaian kinerja Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan
Periode Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai Yang Terlambat
Januari	32	21	15
Februari	32	19	13
Maret	32	22	13
April	32	18	9
Mei	32	15	16
Juni	32	21	11
Juli	32	21	9
Agustus	32	22	15
September	32	22	13
Oktober	32	21	13
November	32	22	8
Desember	32	22	11

Sumber: *Data Umum Dinas Pariwisata, budaya dan Olahraga Solok Selatan.*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan paling rendah pegawai Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan terjadi di Bulan November dan tingkat keterlambatan paling tinggi pegawai Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan terjadi di Bulan Mei.

Damanik, (2021) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pendapat para ahli maka, kinerja karyawan adalah hasil usaha yang diperoleh setiap karyawan dalam melakukan tugas dan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut (Aruan & Fakhri, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Disiplin kerja pada pegawai jelas sangat dibutuhkan, karena akan sulit untuk didapatkan tujuan perusahaan atau organisasi jika aspek disiplin itu sendiri tidak berfungsi secara optimal. Tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan dinilai masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak mematuhi aturan. Secara tidak langsung kedisiplinan tersebut akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai.

Menurut Mardika, (2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sangat sulit untuk membangun sebuah disiplin yang sempurna didalam sebuah organisasi atau perusahaan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik, akan tetapi disiplin pegawai merupakan salah satu cara yang harus ditempuh agar setiap tujuan perusahaan bisa tercapai. Karena pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi tidak akan terganggu pekerjaannya, dan tugas-tugas yang diterima pegawai akan diselesaikan dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan.

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo (2019) dengan tema pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Diana, (2013) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Siagian & Khair, (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Yusnandar, 2019).

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam aktivitas pekerjaan. Segala sesuatu yang dilakukan dalam pekerjaan berkaitan dengan bagaimana kondisi lingkungan itu sendiri. Pekerjaan akan terlaksana dengan baik ketika kondisi dimana pekerjaan nyaman dan aman. Bahkan kebersihan, suasana, kebisingan sangat akan mempengaruhi optimal atau tidaknya pekerjaan.

Dari hasil survei menunjukkan bahwa dari beberapa pegawai yang diwawancarai masih banyak mengeluhkan mengenai lingkungan kerjadan fasilitas yang belum memadai untuk mendukung hasil kerja yang baik. Masih banyaknya kekurangan yang disampaikan perihal kantor atau lingkungan kerja di Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan tentunya dari fisik maupun non fisik.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan inferensial. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya (Sugiyono, 2017a). Penelitian ini juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 20 software.

Objek penelitian adalah Kantor Dinas Pariwisata Budaya dan Olahraga Solok Selatan.

Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017a). Oleh karena itu, di dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah pegawai Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan yang berjumlah 32 pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah beberapa dari banyak properti yang umum untuk wilayah populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 32 orang.

Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif, data kuantitatif diartikan sebagai data yang berbentuk angka maupun dapat diangkakan dan data kualitatif yaitu data seperti kata, narasi, kalimat, gerak tubuh, gambar maupun foto (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono, (2017) sumber data terbagi menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber data yang

ditelitinya, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian semisal data dokumentasi.

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan, yaitu: Observasi, Wawancara, Kuisioner dan Dokumen.

Uji validitas menurut (Sugiyono, 2017b) yaitu perhitungan yang menyatakan variabel yang diukur adalah variabel yang sebenarnya

Validitas didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat menunjukkan instrument pertanyaan dalam kuisioner valid atau tidak (Sugiyono, 2017b). Instrument dikatakan valid jika bisa mengukur apa yang diinginkan dan dapat menyatakan data variabel yang diteliti dengan tepat. Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah Corrected Item Total Correction (CITC) dan standar pengukuran sebesar 0,3. Disimpulkan apabila ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) Corrected Item Total Correction $> 0,3$ artinya pertanyaan di kuisioner valid. Dan sebaliknya apabila ($r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$) Corrected Item Total Correction $< 0,3$ artinya pertanyaan di kuisioner tidak valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut (Priyatno, 2014) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Hasil pengolahan data dalam analisis deskriptif kemudian dideskripsikan dengan tujuan menggunakan proporsi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

Menurut Priyatno (2014) Uji normalitas pada regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorov-smirnov*

Menurut Priyatno (2014) multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati korelasi sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adalah multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Dengan beberapa metode uji multikolinieritas yaitu:

1. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).
2. Dengan melihat nilai tolerance dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi.

Menurut Priyatno (2014) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji Glejser, melihat pola titik pada grafik Plot.

Menurut Priyatno (2014) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
 A : nilai konstanta, yaitu nilai Y, jika X_1 dan $X_2=0$
 b_1, b_2 : koefisien regresi
 X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : Lingkungan kerja

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017b). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah variabel persepsi harga dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan pengunjung. Indikator pengujiannya adalah t-statistik dan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berikut adalah kriteria dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis:

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum hasil kuisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji validitas seperti pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	.762	0.3	Valid
Y2	.752	0.3	Valid
Y3	.852	0.3	Valid
Y4	.797	0.3	Valid
Y5	.727	0.3	Valid
Y6	.725	0.3	Valid
Y7	.428	0.3	Valid
Y8	.752	0.3	Valid
Y9	.752	0.3	Valid
Y10	.894	0.3	Valid
Y11	.732	0.3	Valid
Y12	.725	0.3	Valid
Y13	.752	0.3	Valid
Y14	.849	0.3	Valid
Y15	.703	0.3	Valid
Y16	.676	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid dimana *Corrected item-total correccalation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji validitas seperti pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	.607	0.3	Valid
X1.2	.626	0.3	Valid
X1.3	.532	0.3	Valid
X1.4	.643	0.3	Valid
X1.5	.475	0.3	Valid
X1.6	.602	0.3	Valid
X1.7	.521	0.3	Valid
X1.8	.763	0.3	Valid
X1.9	.657	0.3	Valid
X1.10	.761	0.3	Valid
X.11	.509	0.3	Valid
X1.12	.669	0.3	Valid
X1.13	.499	0.3	Valid
X1.14	.362	0.3	Valid
X1.15	.774	0.3	Valid
X1.16	.594	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Disiplin dapat dinyatakan valid dimana *Corrected item-total correccalation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji validitas seperti pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	.626	0.3	Valid
X2.2	.684	0.3	Valid
X2.3	.838	0.3	Valid
X2.4	.642	0.3	Valid
X2.5	.959	0.3	Valid
X2.6	.654	0.3	Valid
X2.7	.868	0.3	Valid
X2.8	.856	0.3	Valid
X2.9	.642	0.3	Valid
X2.10	.945	0.3	Valid
X2.11	.757	0.3	Valid
X2.12	.574	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected item-total correccalation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji Reliabilitas seperti pada tabel 4.8 berikut ini

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rolr Of Thum</i>	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0.953	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X1)	0.909	0.60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	0.917	0.60	Reliabel

Sumber Data SPSS 20 (Data diolah 2023)

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Kinerja Pegawai (Y), Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji reliabilitas terhadap Kinerja Pegawai (Y), Disiplin (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) dapat dikatakan reliable karena hasilnya yang menunjukkan di atas 0,600.

Analisis Deskriptif

Berikut ini dikemukakan deskriptif responden sampel penelitian terhadap kuisioner pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Didapat hasil berdasarkan analisis deskriptif seperti pada tabel 4.10 berikut ini.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Skala					Mean	TCR	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
Y1	0	0	0	14	18	4.56	91.2	Sangat Baik
Y2	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
Y3	0	0	0	14	18	4.56	91.2	Sangat Baik
Y4	0	0	0	10	22	4.69	93.8	Sangat Baik
Y5	0	0	0	14	18	4.56	91.2	Sangat Baik
Y6	0	0	0	14	18	4.56	91.2	Sangat Baik
Y7	0	0	0	20	12	4.65	93	Sangat Baik
Y8	0	0	0	13	19	4.58	91.6	Sangat Baik
Y9	0	0	0	12	20	4.65	93	Sangat Baik
Y10	0	0	0	14	18	4.56	91.6	Sangat Baik
Y11	0	0	0	15	20	4.63	92.6	Sangat Baik
Y12	0	0	0	14	18	4.56	91.2	Sangat Baik
Y13	0	0	0	15	17	4.53	93.6	Sangat Baik
Y14	0	0	0	12	20	4.63	92.6	Sangat Baik
Y15	0	0	0	10	22	4.69	93.8	Sangat Baik
Y16	0	0	0	13	19	4.59	91.8	Sangat Baik
Rata-Rata Kinerja Pegawai (Y)						4.60	92.13	Sangat Baik

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 4.60 dan nilai TCR sebesar 92.13, hal ini bermakna bahwa Kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. termasuk kedalam kategori sangat baik.

Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.10 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Skala					Mean	TCR	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
X1.1	0	0	0	17	15	4.47	89.4	Sangat Baik
X1.2	0	0	0	21	11	4.34	86.8	Sangat Baik
X1.3	0	0	0	19	13	4.41	88.2	Sangat Baik
X1.4	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
X1.5	0	0	1	19	11	4.28	85.6	Sangat Baik
X1.6	0	0	0	13	19	4.59	91.8	Sangat Baik
X1.7	0	0	1	15	16	4.47	89.4	Sangat Baik
X1.8	0	0	0	17	15	4.47	89.4	Sangat Baik
X1.9	0	0	3	13	18	4.53	90.6	Sangat Baik
X1.10	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
X1.11	0	0	3	11	18	4.47	89.4	Sangat Baik
X1.12	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
X1.13	0	0	0	13	19	4.59	91.8	Sangat Baik
X1.14	0	0	0	16	14	4.58	91.6	Sangat Baik
X1.15	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
X1.16	0	0	0	17	15	4.47	89.4	Sangat Baik
Rata-Rata Disiplin Kerja (X1)						4.49	89.74	Sangat Baik

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel Disiplin sebesar 4.49 dan nilai TCR sebesar 89.74, hal ini bermakna bahwa disiplin kerja pada Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan termasuk kedalam kategori sangat baik.

Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Skala					Mean	TCR	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
X2.1	0	0	0	13	19	4.59	91.8	Sangat Baik
X2.2	0	0	1	15	16	4.47	89.4	Sangat Baik
X2.3	0	0	0	17	15	4.47	89.4	Sangat Baik
X2.4	0	0	1	13	18	4.53	90.6	Sangat Baik
X2.5	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
X2.6	0	0	3	11	18	4.47	89.4	Sangat Baik
X2.7	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
X2.8	0	0	0	13	19	4.59	91.8	Sangat Baik
X2.9	0	0	2	16	14	4.38	84.6	Sangat Baik
X2.10	0	0	0	15	17	4.53	90.6	Sangat Baik
X2.11	0	0	3	11	18	4.47	89.4	Sangat Baik
X2.12	0	0	0	10	22	4.69	93.8	Sangat Baik

Rata-Rata Lingkungan Kerja (X2)	4.52	90.17	Sangat Baik
---------------------------------	------	-------	-------------

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4.52 dan nilai TCR sebesar 90.17, hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja pada pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan termasuk kedalam kategori sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji normalitas seperti pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.375	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0.> 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai standar VIF 10 atau *tolerance* (0,1). Untuk menguji adanya multikolinieritas maka dapat dilihat besarnya nilai VIF:

1. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.1 , maka penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* $< 0,1$ maka penelitian tersebut tidak terbebas dari gejala multikolinieritas.

Berikut ini hasil uji multikolinieritas dapat seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	5.700	375	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja	5.700	375	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja $0.375 > 0.1$ dan nilai VIF $5.700 < 10$, dan variabel lingkungan kerja $0.375 > 0.1$ dan nilai VIF $5.700 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya hubungan multikolinieritas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *Gledser* dengan nilai standar 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Jika nilai sign >0.05, maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sign <0.05, maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	0.601	0.5	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja	0.552	0.5	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0.601 > 0.05$, variabel lingkungan kerja $0.552 > 0.05$ maka dapat disimpulkan variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Berikut adalah uji dari analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Keterangan	Coefficient
1	Constant	15.515
2	Disiplin Kerja (X1)	1.189
4	Lingkungan Kerja (X2)	1.227

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 15.515 + 1.189 (X_1) + 1.227 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 15.515 satuan, artinya jika variabel Disiplin Kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai 15.515 satuan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1.189 satuan artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 1.189 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 1.227 satuan artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan berarti variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1.227 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$).

Berikut adalah uji dari uji T yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.18 di bawah ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja (X1)	7.086	1.710	0.05	0.038	H1 diterima
2	Lingkungan Kerja (X2)	4.440	1.710	0.05	0.000	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai (H1).
Variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pada Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7.086 > 1.710$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.038 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- b) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H2).
Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.440 > 1.710$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya Dan Olahraga Solok Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7.086 > 1.710$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.438 < 0.05$). maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **Diterima**.

Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan Sastrohadiwirjo (2002:295), bahwa adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang.

Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja. Oleh karena itu, pihak CV Puspa perlu melakukan perbaikan dalam kebijakan dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja.

Menurut Mardika, (2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan

semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya Dan Olahraga Solok Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.440 > 1.710$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0.000 < 0.05$). maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini Diterima.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan karyawan yang lebih banyak pula.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian empirik dari Nuryasin., (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian menurut (Josephine *et al.*, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Fadil *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan arsip kabupaten tangerang.

Kemudian didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rizki, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya oleh (Yulistria & Handayani, 2022) menyatakan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja menurut (Irma & Yusuf, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kantor pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima. Dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kantor pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran dari penelitian sebagai berikut: Disarankan kepada Kantor pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan untuk menciptakan suatu disiplin untuk lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan dan kesadaran bekerja. Disarankan kepada Kantor pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja mengenai sarana dan

prasarana kepada pegawai, kebersihan dan pewarna ruangan kerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai, maupun bahan informasi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Dan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah indikator dalam pengukuran setiap variabelnya, agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu penulis. Kepada kedua orangtua dan keluarga bapak Febriandhie Ananda, SE, M. Si dan Ibu Lidya Martha, Se, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE” KBP” Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua Prodi studi Manajemen serta bapak Alfian, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2014). *KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT. FREEPORT INDONESIA*. 27(2), 141–162.
- Bangun. (2012). *Kinerja karyawan*. 11–45.
- Basri, R. &. (2018). *EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. 7(1), 1–13.
- Chassanah, U. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED PASIFIC SOLUTIONS JAKARTA SELATAN*. 1(1).
- Damanik, M. (2021). *ARTIKEL PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KPP PRATAMA PEMATANG SIANTAR*. 2(November 2020), 194–212.
- Fadil, G. L., Yusuf, Y., Santoso, S., Ilmu, J., & Negara, A. (2022). *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan arsip kabupaten tangerang*.
- Gunawan, R. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COCO BALI FIBER*. 8(2), 455–461.
- Irafeni, R. (2021). *KINERJA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KAMPAR DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH*. 8, 1–16.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction*. 12(2), 253–258.
- Josephine, A., Si, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. 5(3).
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu) Effect of Work Motivation and Satisfaction on Performance (Case Study at The Transportation Office of Indramayu Regency) Keywords : Dinas Perhubungan Kabupaten indramayu disiplin*. 5(2), 42–61.
- Mangkunegara. (2017). *ENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL (PORTER) PT. ARDHYA BUMI PERSADA JAKARTA TIMUR*. 2(3), 188–197.
- Mardika, N. H. (2017). *DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK*.
- Moeharjo. (2012). *Analisis kinerja organisasi pada kantor Kec. Bora*.
- Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KABUPATEN BULUKUMBA*. 3.
- Nigsih, S. (2017). *PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU*. 4, 459–471.
- Oktayani, D. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Dewi, 170–186.

- Rahmawanti, N. P. (2014). (*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*). 8(2), 1–9.
- Rizki, M. (n.d.). *KABUPATEN GIANYAR Oleh : Mohamad Rizky Adam Saputro Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai , Denpasar*.
- Salam, P., & Djazuli, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. 3(4), 177–196.
- Sedarmayanti. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mendefinisikan*. 15–27.
- Selvia, M., Ali, K., & Riyadi, S. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja , dan kompensasi pada kinerja*. 27, 70–76.
- Setiawan, F. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Berkat Anugrah*. 1471–1490.
- Setiawan, N. (2011). *DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI : TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 1(3), 372–389.
- Sugiyono. (2017a). Metode Kuantitati Sugiyono. (2017). Metode Kuantitatif. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 13–19).f. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno. (2010). *HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ANTONIO BATURAJA*. 1–27.
- Syarkani. (2020). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SANSYU PRECISION BATAM*. 4(2), 487–498.
- Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta*. 10(2), 121–131.