

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOGOR

Jati Adam¹, Bambang Sutarto²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang

adamyasadikrama25@gmail.com, dosen01716@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Discipline, Work Environment, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v2i1.18>

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at the Bogor Regency Ministry of Religion Office. The method used is a quantitative method. This data collection technique is carried out by taking objects from a sample called sampling or respondents, the sampling method using a saturated sample technique with 88 respondents. The data analysis method used is an instrument test consisting of a validity test, a reliability test, a classical assumption test consisting of a normality test, a multicollinearity test, a heteroscedasticity test, a multiple linear regression test, a simple linear regression test, a correlation coefficient, a determination coefficient test, a hypothesis test consisting of a partial t test and a simultaneous f test. From the results of this study it can be concluded that discipline has a positive and significant effect on employee performance with a label t-count value or or (17.490 > 1.987), and a significance value of 0.000 < 0.050. Thus, H0 is rejected and H1 is accepted. The work environment has a positive and significant influence on employee performance with a label t-value or (22.918 > 1.987) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, H0 is rejected and H2 is accepted. Discipline and work environment have a positive and significant influence on employee performance with a value of Fcount > Ftable or (321.463 > 3.100) and a significance value of 0.000 < 0.050. Thus, H0 is rejected and H3 is accepted. Discipline and work environment on employee performance have a simple linear regression effect $Y = 3.131 + 0.214 (X1) + 0.422 (X2)$.

I. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses *maintenance*. Bersaing dengan negara maju dengan menjalankan kebijakan yang diberikan oleh pemerintah adalah tujuan utama dari suatu organisasi

Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan pegawai yang berkualitas, pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, disiplin, berpengalaman, tekun, kreatif, idealis dan selalu mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang optimal sehingga mampu meraih prestasi kerja. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas dibidang layanan keagamaan seperti pelayanan haji dan umroh serta pelayanan penyelenggara agama-agama yang ada di negara Indonesia.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. (Sherly & Hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Menurut Agustini (2019:81) “disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan *indiscipliner*. Salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut dengan memberikan program orientasi kepada pegawai dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Selain disiplin kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non-fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33).

Menurut Yantika, Herlambang & Rozzaid, (2018:184) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Didalam pembentukan <https://journal.pubris.org/index.php/JM>

lingkungan kerja yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh beberapa faktor yaitu diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu pertimbangan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, Salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai adalah menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Berikut adalah tabel acuan yang digunakan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor

Skor Penilaian	Grade Pencapaian
85-100	A
75-84	B
65-74	C
55-64	D
0-64	E

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian

Berikut adalah tabel tentang data kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor dari tahun 2021 sampai 2023 yang di peroleh peneliti dari Ibu Fadilah Nuraini, S.Psi. selaku Analis Kinerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

Tabel 1.2
Data Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor

No	Sasaran Kinerja Pegawai	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		TP	SP	GP	TP	SP	GP	TP	SP	GP
1	Meningkatkan Manajemen keuangan yang tertib	100	82	B	100	80	B	100	85	A
2	Meningkatkan kualitas implementasi reformasi birokrasi	100	77	B	100	77	B	100	74	C

3	Meningkatkan kualitas layanan hubungan masyarakat dan informasi	100	74	C	100	75	B	100	88	A
4	Meningkatkan Kualitas data dan sistem informasi	100	75	B	100	74	C	100	79	B
5	Meningkatkan kualitas administrasi keagamaan	100	78	B	100	76	B	100	80	B
6	Meningkatkan kualitas layanan dan bantuan hukum	100	77	B	100	75	B	100	77	B
7	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	100	78	B	100	76	B	100	80	B
8	Meningkatkan pengelolaan BMN yang ditetapkan status penggunaan dan pemanfaatannya	100	85	A	100	80	B	100	88	A
9	Meningkatkan kualitas penataan dan penguatan manajemen	100	75	B	100	77	B	100	77	B
10	Meningkatkan kualitas tata persuratan, arsip dan layanan pengadaan barang dan jasa	100	80	B	100	77	B	100	80	A
11	Meningkatkan kualitas pelayanan umum dan rumah tangga	100	88	A	100	80	B	100	85	A
Rata-Rata		100	79	B	100	77	B	100	81	B

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor

Keterangan :

TP (Target Pencapaian)

SP (Skor Pencapaian)

GP (Grade Pencapaian)

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa pada tahun 2021 rata-rata skor 79 dengan grade B dan masih terdapat penilaian grade C pada sasaran kinerja meningkatkan kualitas layanan hubungan masyarakat dengan skor 74 karena pada tahun 2021 terdapat kasus Covid 19, dimana terdapat perubahan pada mekanisme kerja. Oleh karena itu setiap pegawai harus meningkatkan kualitas kerja agar tetap dapat bekerja dan melayani masyarakat dengan baik.

Pada tahun 2022 rata-rata skor 77 dengan grade B namun masih terdapat penilaian dengan grade C yaitu pada sasaran kinerja meningkatkan kualitas data dan sistem informasi dengan skor 74 karena komunikasi yang tidak efektif seperti kelebihan informasi dan gangguan komunikasi.

Sedangkan pada tahun 2023 rata-rata skor mengalami kenaikan dengan nilai 81 dengan grade B, namun ,masih terdapat sasaran kinerja yang mendapatkan grade C yaitu meningkatkan

kualitas implementasi reformasi birokrasi yang mendapatkan nilai 74 karena pelayanan publik yang dianggap belum berpihak kepada kepentingan masyarakat. Dan hal ini terlihat masih rendah pada kinerja pegawai seperti loyalitas pegawai terhadap organisasi instansi ini.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama untuk diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Wulandari & Hamzah, 2019:43).

Adapun salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai yang rendah adalah faktor disiplin. Disiplin di instansi seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah landasan utama untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional. Ketika setiap pegawai mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, instansi ini dapat berjalan dengan lancar, meminimalkan kesalahan, dan mencapai tujuan dengan lebih konsisten. Disiplin di suatu instansi mencakup berbagai aspek, seperti kedisiplinan waktu hingga pemenuhan tugas. Pegawai yang datang tepat waktu, memenuhi tenggat waktu, dan memenuhi kebijakan organisasi berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Kepatuhan terhadap standar operasional juga memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan rencana dan mengurangi risiko penundaan bahkan kegagalan.

Selain itu, disiplin membantu menciptakan budaya tanggung jawab dan profesionalisme. Ketika setiap individu menunjukkan komitmen terhadap peraturan dan etika kerja, hal ini mendorong rekan kerja untuk mengikuti contoh tersebut, menciptakan suasana kerja yang saling menginspirasi dan mendukung. Oleh karena itu menegakkan disiplin bukan hanya tentang mematuhi aturan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana setiap pegawai merasa terdorong dan dihargai untuk memberikan yang terbaik. Disiplin yang baik berfungsi sebagai pilar utama dalam mencapai visi dan misi instansi, memastikan bahwa pihak bekerja secara harmonis menuju kesuksesan bersama dan membangun fondasi untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga pegawai memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas

tugas pekerjaan. Jika disiplin tidak diterapkan dan ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kondisi disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor dalam 3 tahun terakhir masih belum optimal, dimana para pegawai masih ada yang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir atau pulang tanpa absen, dan absensi tidak hadir atau tanpa keterangan. Maka dari itu disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor harus diperhatikan pada pegawainya. Hal ini bisa dilihat dari data absensi yang didapatkan dari hasil observasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

Tabel 1.3
Data Absensi Periode 2021-2023 Kantor Kementerian Agama

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir	Pulang Cepat	Sakit	Terlambat	Jumlah	Persentase
2021	89	248	34	22	8	30	94	38%
2022	89	245	29	18	5	26	88	36%
2023	88	241	21	20	6	18	65	27%

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor

Pada tabel di atas dapat dilihat absensi pegawai dalam 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan jumlah absensi pada tahun 2021 sebanyak 38%, pada tahun 2022 sebanyak 36%, dan pada tahun 2023 sebanyak 27%. Dalam kenyataannya banyak pegawai yang terlambat, tidak hadir dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada tiga tahun terakhir (2021–2023).

Disiplin di Kementerian Agama (Kemenag) terkait dengan jam kerja dan kehadiran pegawai, serta hukuman disiplin yang bisa diberikan kepada pegawai yang melanggar. Pegawai yang hadir setelah batas awal jam kerja dinyatakan terlambat dan yang pulang sebelum batas akhir jam kerja dinyatakan pulang sebelum waktunya. Hukuman pegawai yang melanggar disiplin, seperti penurunan jabatan, penundaan kenaikan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. Contoh pelanggaran disiplin pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor yaitu, tidak mengutamakan kepentingan negara, tidak melaporkan hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara, tidak melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang wewenang, dan menerima atau tidak menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi

Disiplin yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam setiap pegawai, untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik pegawai harus taat pada standar kerja, perilaku dalam

bekerja dan aturan lainnya dikantor. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Organisasi pemerintah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor bertugas dibidang keagamaan, oleh karena itu pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi karena disiplin adalah salah satu sifat atau akhlak terpuji yang menggambarkan dari organisasi tersebut, dimana yang sama-sama kita ketahui segala sesuatu yang berkaitan dengan agama adalah hal-hal yang positif salah satunya adalah kedisiplinan yang baik.

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. (Afandi, 2018:65).

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila dapat mempengaruhi, memberikan motivasi serta memberikan dorongan pegawai untuk bekerja secara optimal dan maksimal sesuai dengan pekerjaannya masing-masing sehingga dapat tercapai dan kepuasan dalam bekerja. Karena segala kebutuhan manusia itu harus terpenuhi dalam menciptakan kualitas hidup mereka untuk menjadi lebih nyaman didalam kebutuhan sosial, aktualisasi diri dan rasa aman, maka setiap orang bersaing dalam meraih prestasi pribadinya masing-masing. Untuk mengetahui fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja dari tahun 2021-2023 penulis melakukan prasurvey kepada 24 pegawai atau responden. Berikut adalah hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra-survey Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama

No	Indikator	Keterangan	Jumlah Responden	Kondisi	
				Baik	Kurang Baik
1	Suasana Kerja	Suhu ruangan memberikan kenyamanan bagi para pegawai	24	15	9
2	Tersedianya Fasilitas	Fasilitas pendukung bagi para pegawai yang diberikan	24	11	13
3	Hubungan Dengan Rekan Kerja	Terjadinya komunikasi yang baik dan dapat menjalin kerjasama secara tim untuk menyelesaikan pekerjaan	24	6	18
4	Hubungan Bawahan Dengan Pimpinan	Atasan memberikan arahan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan dengan lugas dan jelas kepada para bawahannya	24	16	8

5	Ruang Gerak Yang Diperlukan	Akses kerja yang diberikan kepada seluruh pegawai agar setiap pegawai dapat melakukan kegiatan kerja secara optimal	24	10	14
---	-----------------------------	---	----	----	----

Sumber : Hasil kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel di atas adalah kondisi lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor setelah dilakukan prasurvey terhadap 24 responden atau pegawai. Lingkungan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor belum bisa dikatakan baik dan kondusif. Berdasarkan hasil prasurvey di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja adalah ada 13 orang menjawab fasilitas yang kurang memadai atau fasilitas pendukung yang diberikan kurang baik, dan 14 orang menjawab tempat atau ruang gerak yang sempit sehingga dapat mempengaruhi para pegawai dalam bekerja, dan 18 orang menjawab sering kali adanya perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam suatu bagian tertentu, sehingga mengakibatkan tidak efektifnya komunikasi dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, yang dilihat dari sisi kinerja terdapat penilaian grade C pada sasaran kinerja meningkatkan kualitas layanan hubungan masyarakat dengan skor 74 karena pada tahun 2021 terdapat kasus Covid 19, dimana terdapat perubahan pada mekanisme kerja. Pada tahun 2022 terdapat penilaian dengan grade C yaitu pada sasaran kinerja meningkatkan kualitas data dan sistem informasi dengan skor 74 karena komunikasi yang tidak efektif seperti kelebihan informasi dan gangguan komunikasi. Sedangkan pada tahun 2023 terdapat sasaran kinerja yang mendapatkan grade C yaitu meningkatkan kualitas implementasi reformasi birokrasi yang mendapatkan nilai 74 karena pelayanan publik yang dianggap belum berpihak kepada kepentingan masyarakat. Hal ini terlihat masih rendah pada kinerja pegawai seperti loyalitas pegawai terhadap organisasi instansi ini.

Pada sisi disiplin yang dalam 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan jumlah absensi pada tahun 2021 sebanyak 38%, pada tahun 2022 sebanyak 36%, dan pada tahun 2023 sebanyak 27%. Dalam kenyataannya banyak pegawai yang terlambat, tidak hadir dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada tiga tahun terakhir (2021–2023). Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada tiga tahun terakhir.

Sedangkan pada sisi lingkungan kerja yaitu fasilitas yang kurang memadai, tempat atau ruang gerak yang sempit dan sering kali adanya perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam suatu bagian tertentu, sehingga mengakibatkan tidak efektifnya komunikasi dalam organisasi. Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor”

II. METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian memerlukan metode penelitian untuk menentukan cara yang tepat sebagai langkah – langkah yang harus ditempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan. Sugiyono (2019:2).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut dengan populasi. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, yang

menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor yang berjumlah 88 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 88 orang.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *independen* disiplin (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap variabel *dependen* kinerja pegawai (Y) baik secara parsial dan simultan. Adapun hasil pengujian regresi linear sederhana dalam SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,482	1,442		3,108	,003
	Disiplin	,599	,034	,883	17,490	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan pada tabel di atas persamaan regresi $Y = 4,482 + 0,559 X1$.

Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 4,482 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X adalah 0) maka nilai variabel *dependen* (Y) sebesar 4,482.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X (disiplin) adalah 0,559 bernilai positif sehingga jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,559.

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,694	1,093		4,293	,000
	Lingkungan Kerja	,600	,026	,927	22,918	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 26. (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas persamaan regresi $Y = 4,694 + 0,600 X2$. Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 4,694 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X adalah 0) maka nilai variabel *dependen* (Y) sebesar 4,694.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X (lingkungan kerja) adalah 0,600 bernilai positif, sehingga lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,600.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai-nilai variabel *independen* untuk mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel *dependen* dengan variabel *independen* secara bersama-sama. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dalam spss versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Regresi Berganda Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,131	1,069		2,928	,004
	Disiplin	,214	,051	,315	4,174	,000
	Lingkungan Kerja	,422	,049	,653	8,645	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 26. (2024)

Berdasarkan table di atas persamaan regresi $Y = 3,131 + 0,214 (X1) + 0,422 (X2)$. Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 3,131 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel *dependen* (nilai Y) sebesar 3,131
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X1) adalah 0,214 bernilai positif sehingga jika disiplin mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,214
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,422 bernilai positif sehingga jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,422.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam pengujian ini variabel disiplin (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) hipotesis diterima

atau ditolak dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%) dan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- b. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau *probability* signifikansi < 0,05. Untuk menentukan besarnya t tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-2)$ maka diperoleh $(88-2) = 86$ maka t tabel = 1,987.

1) Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H0: $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

H1: $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data hipotesis uji t menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,482	1,442		3,108	,003
	Disiplin	,599	,034	,883	17,490	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 26. (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(17,490 > 1,987)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

Ho: $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data hipotesis uji t menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,694	1,093		4,293	,000
	Lingkungan Kerja	,600	,026	,927	22,918	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 26. (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas diperoleh nilai t hitung t tabel (22,918 > 1,987). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini variabel disiplin (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) hipotesis diterima atau ditolak dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%) dan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H3 diterima.

b. Jika nilai F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan H3 ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima.

b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan :

a. df_1 (*Degree of freedom*/pembilang) = $n - k - 1$, maka diperoleh $(3 - 1) = 2$

b. df_2 (*Degree of freedom*/penyebut) = $n - k - 1$ maka diperoleh $(78 - 2 - 1) = 85$

Maka dapat diketahui F tabel = 3,10

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $> F$ tabel atau *probability* signifikansi $< 0,05$.

$H_0: \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan.

$H_a: \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan.

Adapun hasil pengolahan data hipotesis uji F menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.10
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2185,984	2	1092,992	321,463	,000 ^b
	Residual	289,005	85	3,400		
	Total	2474,989	87			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin						

Sumber: Data diolah spss versi 26.(2024)

Berdasarkan pada tabel 4.30 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(321,463 > 3,10)$, Hal ini juga diperkuat dengan signifikasi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 4,482 + 0,559 X_1$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,883 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1000

maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dan hasil pengujian pada hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($17,490 > 1,987$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 4,694 + 0,600 X_2$ dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,927 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dan pada hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung t tabel ($22,918 > 1,987$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 3,131 + 0,214 (X_1) + 0,442 (X_2)$, dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,940 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 88,3%. dan pada hasil pengujian hipotesis uji F, nilai F hitung $>$ F tabel atau ($321,463 > 3,10$), Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $<$ 0,050 atau ($0,000 < 0,050$), Dengan demikian maka H0 ditolak H3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anang Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Danang Sunyoto. (2017). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, Kasus*. Yogyakarta: Caps (Center of Academic Publishing Service).
- Dewi Sri Sunarti dan Nur Salam, 2019. *Analisis Regresi dan Korelas*. Malang: CV IRDH.

- Edy Sutrisno. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, ed.13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- .Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY Press.
- Nitisemito, A. S. (2016). Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia (4th ed.; G. Indonesia, Ed.). Jakarta.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. (2019). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Deepublish Publisher. Putra, G. P., Arifin, Z.
- Rivai, & Basri. (2016). Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai . Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora dalam Sinambela (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia: . Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sri Widodo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Bandung : Manggu Media.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Jakarta : Prenada Media Group.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Widuri, H. (2016). *Kebutuhan Dasar Manusia (Aspek Mobilitas dan Istirahat Tidur)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Jurnal:

A. Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

Adie Kurbani (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 15, No 1.

Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, Rudi Salam (2019) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 6 No. 2, hal 1-10.

Arianto, Nurmin, dan Hadi Kurniawan. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3): 312.

Bachtiar Arifudin Husain (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol 1, No. 1.

Darmadi Darmadi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol. 3, No. 3.

Dian Pratiwi, Darwin Lie, Efendi Efendi, Erbin Chandra (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No. 1.

Doni Irawan, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. Vol. 1, No.3, (176-185).

Ekhsan, Muhamad. (2019). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Kewirausahaan*. Volume 13:No 1.

Jan Chrestian Kumaunang, Wilson Bogar, Joubert M. Dame, Stanny S. Rawung, Joseph P. Kambey (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 4, No. 1.

Jeli Nata Liyas (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*. Vol. 8, No. 1.

Kenny Atria (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang *Jurnal Mandiri*. Vol 2, No. 1.

- Pasaribu, V. D., Krisnaldy, & Warasto, H. N. (2020), Januari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus kelurahan pisang an ciputat). *Disrupsi Bisnis, III* (19, 1-19.).
- Pratama, D. A. (2020). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan Dan Persepsi Resiko Terhadap Niat Beli Pelanggan Melalui Sikap Pelanggan Sebagai Mediasi Pada Tokopedia. Com. *Agora*, 8(1).
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Sembiring, Hendri. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Jurakunman*. Vol: 13, No:1.
- Shalahudin (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1, No. 1.
- Siswanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7 No. 2 Juni 2019.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.