



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI DKI JAKARTA**

SKRIPSI

Hayqal Alvaro

1802025119

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI DKI JAKARTA**

SKRIPSI

Hayqal Alvaro

1802025119

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA”** Merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya milik orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, November 2022  
Yang Menyatakan,



(Hayqal Alvaro)  
NIM.1802025119

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA**



**NAMA** : **HAYQAL ALVARO**

**NIM** : **1802025119**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

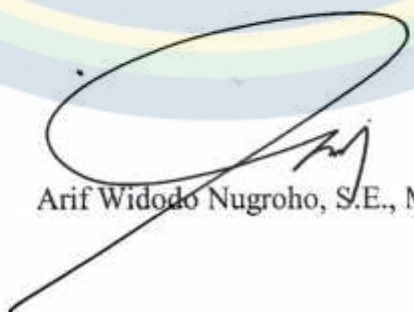
**TAHUN AKADEMIK** : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Pembimbing I	Amalia Zainita, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M.	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

Yang disusun oleh :

Hayqal Alvaro  
1802025119

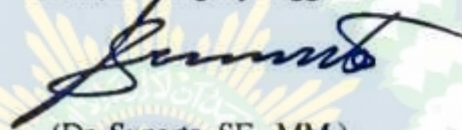
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 16 November 2022

**Tim penguji:**

Ketua, Merangkap anggota :



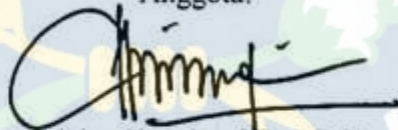
(Dr. Sunarta, SE., MM.)

Sekretaris, Merangkap anggota :



(Ummu Salma Al Azizah, SE., I., M.Si.)

Anggota:

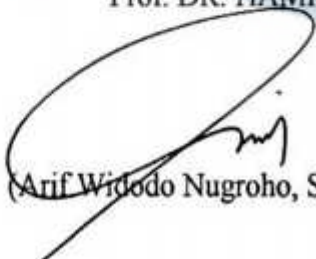


(Dicky Chandra, SE., MM.)

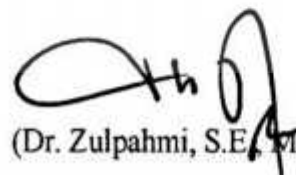
**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Ekonomi Islam  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hayqal Alvaro  
NIM : 1802025119  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak bebas Royalti Noneklusif (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA”** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 23 Desember 2022  
Yang menyatakan

  
(Hayqal Alvaro)

## ABSTRAK

**Hayqal Alvaro (1802025119)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA**

Skripsi. *Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dki Jakarta

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 70 pegawai dengan menggunakan teknik sample jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil uji analisis secara parsial ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **ABSTRACT**

**Hayqal Alvaro (1802025119)**

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL PERSONNEL AGENCY OF DKI JAKARTA PROVINCE***

*Thesis. Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

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

*This study aims to determine the effect of the Work Environment variable and Work Discipline variable partially or simultaneously on the performance of employees at the Regional Personnel Board of DKI Jakarta Province.*

*The number of samples used in this study were 70 employees using the saturated sample technique. The method used in this study is quantitative and data collection techniques by distributing questionnaires.*

*Based on the results of the partial analysis test, it was found that the Work Environment and Work Discipline had a positive and significant effect on performance. Simultaneously the work environment and work discipline have a positive and significant effect on performance.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,*

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya. Karena dengan syafaatnya kita dapat hijrah dari zaman jahiliyah menuju zaman ilmu pengetahuan.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta”** ini merupakan tugas penulis dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak atas doa, bantuan, dukungan, bimbingan, dan pengarahan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Ibu Amalia Zainita, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan juga arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
9. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan juga arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. DR. HAMKA atas ilmu, pendidikan, dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama di perkuliahan sehingga sangat membantu dalam penyusunan skripsi.
11. Keluarga khususnya orang tua saya tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, motivasi, serta didukung moril maupun materi agar penulis selalu semangat dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

12. Orang-orang terdekatku yaitu Bagus, Iday, Ghani, Dika, Aulia, Bima, dan Odi terima kasih atas bantuan dan dorongan semangat kepada peneliti sehingga membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
13. Kekasih saya yang bernama Roshita Putri yang telah dengan tulus membantu dan mendukung saya untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA angkatan tahun 2018.
15. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat yang telah membantu sehingga laporan magang ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah memberikan balasan atas kebaikannya karena telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran pembaca untuk perbaikan yang lebih baik untuk skripsi ini sangat diharapkan, Semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua,

Jakarta, November 2022



Hayqal Alvaro

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Mamfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
2.1 Hasil Peneltian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka .....	30
2.2.1 Lingkungan Kerja .....	30
2.2.1.1 Pengertian lingkungan kerja .....	30
2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan.....	31
2.2.1.3 Indikator Indikator Lingkungan Kerja.....	31
2.2.2 Disiplin.....	33

2.2.2.1	Pengertian Disiplin .....	33
2.2.2.2	Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	34
2.2.2.3	Indikator Disiplin Kerja.....	34
2.2.3	Kinerja .....	35
2.2.3.1	Pengertian Kinerja .....	35
2.2.3.2	Faktor-Faktor Kinerja .....	36
2.2.3.3	Indikator Kinerja.....	38
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
2.4	Rumusan Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>		<b>43</b>
3.1	Metode Penelitian .....	43
3.2	Operasionalisasi Variabel .....	44
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1	Populasi.....	46
3.3.2	Sampel .....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	49
3.5.1	Uji Validitas.....	49
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.5.3	Model Regresi Linier Berganda.....	50
3.5.4	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.5	Uji Hipotesis .....	54
3.5.6	Analisis Koefisien Determinasi .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>56</b>
4.1	Gambaran Umum.....	56
4.1.1	Sejarah badan kepegawaian daerah provinsi DKI Jakarta.....	56
4.1.2	Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah provinsi DKI Jakarta .....	56

4.1.3	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi	
	DKI Jakarta .....	57
4.1.4	Karakteristik Responden .....	57
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	61
4.2.1	Uji Validitas .....	61
4.2.2	Uji Reabilitas .....	63
4.2.3	Anlisis Statistik Deskriptif .....	64
4.2.4	Analisis Per Variabel .....	65
	4.2.4.1 Lingkungan Kerja .....	65
	4.2.4.2 Disiplin Kerja.....	74
	4.2.4.3 Kinerja .....	83
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	92
	4.2.5.1 Uji Normalitas .....	92
	4.2.5.2 Uji Multikolinieritas .....	94
	4.2.5.3 Uji Heteroskedositas .....	94
	4.2.5.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik .....	95
4.2.6	Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
4.2.7	Koefesien Korelasi.....	97
	4.2.7.1 Koefesien Korelasi Parsial.....	97
	4.2.7.2 Koefesien Korelasi Berganda .....	99
4.2.8	Analisis Koefesien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	99
4.2.9	Uji Hipotesis .....	100
	4.2.9.1 Uji Statistik t .....	100
	4.2.9.2 Uji Statistik F.....	101
4.3	Pembahasan Umum .....	102
	<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>106</b>
5.1	Kesimpulan .....	106
5.2	Saran .....	108
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>120</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Standar Nilai Kinerja Pegawai .....	2
2.	Data penilaian Kinerja tahun 2019-2021 pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta .....	3
3.	Rekapitulasi Kehadiran Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta .....	4
4.	Hasil pra-survey mengenai variabel Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta .....	5
5.	Hasil pra-survey mengenai variabel Lingkungan Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta .....	7
6.	Penelitian Terdahulu.....	21
7.	Skala Likert .....	48
8.	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	53
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
10.	Karakteristik Reaponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir .....	59
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan pendapatan perbulan ....	60
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	60
15.	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	61
16.	Uji Validitas Disiplin Kerja .....	62
17.	Uji Validitas Disiplin Kerja .....	63
18.	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
19.	Hasil Statistik Deskriptif .....	64
20.	Perlengkapan Penerangan Lampu dalam Ruangan Sudah Baik dan Memadai .....	65
21.	Pencahayaannya di Tempat Kerja Membantu Saya dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	66
22.	Suhu Udara di Lingkup Kerja Sudah Cukup Baik untuk Menunjang Aktivitas Kerja .....	67
23.	Tempat Kerja Saya Tidak Terdapat Bau-Bauan yang Tidak Sedap .....	68
24.	Penataan Ruang Memudahkan Saya dalam Bekerja .....	68

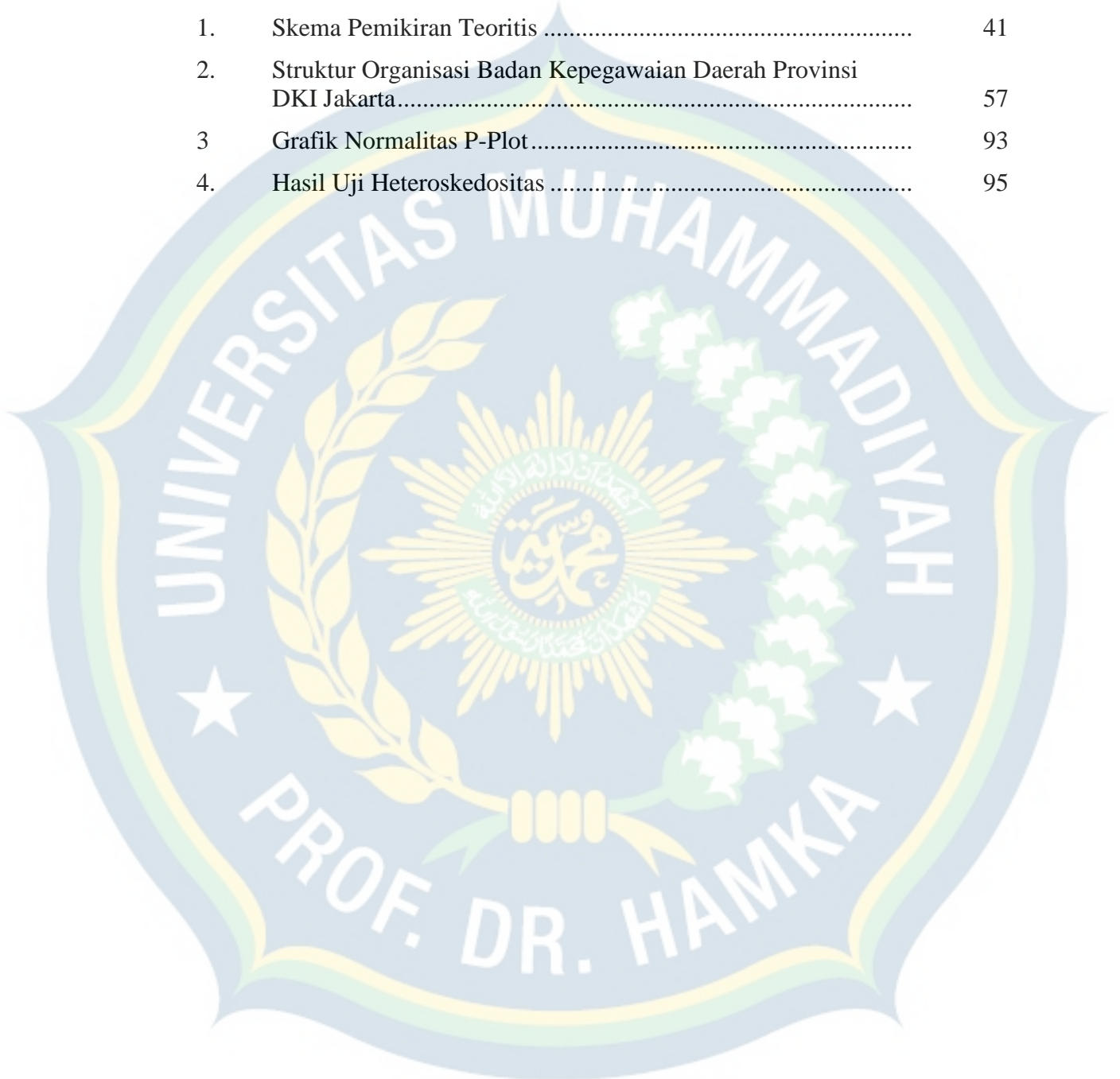
25.	Hubungan Sesama Pegawai Berlangsung Baik.....	69
26.	Hubungan Atasan dan Bawahan Berlangsung Baik.....	70
27.	Pegawai Memiliki Tim Kerja yang Baik dan Saling Mendukung.....	71
28.	Tempat Kerja Saya Jauh dari Kebisingan.....	71
29.	Suara yang Bising dari Alat Dapat Mengganggu Ketenangan dalam Bekerja.....	72
30.	Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	73
31.	Saya Hadir ditempat Bekerja Tepat Waktu Sebelum Jam Kerja yang Telah ditetapkan.....	74
32.	Saya Merasa Bahwa Saya Tidak Pernah Hadir Terlambat dalam Bekerja.....	75
33.	Saya Memiliki Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas...	76
34.	Saya Selalu Pulang Bekerja Sesuai dengan Waktu yang ditetapkan .....	76
35.	Saya Selalu Mengenakan Pakaian Kerja atau Seragam yang Telah ditetapkan .....	77
36.	Saya Selalu Mengikuti Aturan yang Berlaku yang Telah ditetapkan .....	78
37.	Saya Mengerti dan Memahami Aturan dan Sanksi yang Telah ditetapkan .....	79
38.	Saya Tidak Pernah Menunda - Nunda Waktu Bekerja Sesuai Aturan .....	79
39.	Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Batas Waktu yang ditetapkan Adalah Sebuah Keharusan Bagi Saya.....	80
40.	Tidak Ada Waktu untuk Bersantai Bagi Karyawan Sebelum Pekerjaan Diselesaikan .....	81
41.	Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	82
42.	Saya Memahami Tugas Serta Tanggung Jawab yang diberikan .....	83
43.	Saya Dapat diandalkan Pada Setiap Tugas yang diberikan.....	84
44.	Saya Menyelesaikan Semua Tugas dalam Batas Waktu yang ditentukan .....	85
45.	Seluruh Tugas Pekerjaan Selama ini Telah terselesaikan dengan Baik .....	85
46.	Saya Mampu Mengidentifikasi Suatu Masalah.....	86



47.	Saya Mampu dan Memahami Tugas-Tugas Rutin yang Saya Kerjakan Setiap Harinya di Perusahaan.....	87
48.	Saya Mampu Meminimalkan Kesalahan dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	88
49.	Saya Bekerja dengan Cekatan dan Cepat .....	88
50.	Saya Mendahulukan Pekerjaan yang Merupakan Prioritas Kerja. ....	89
51.	Saya Dapat Mengerjakan Pekerjaan dengan Efektif dan Efisien.....	90
52.	Variabel Kinerja (Y).....	91
53.	Hasil Uji Normalitas .....	92
54.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	94
55.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	96
56.	Koefisien Korelasi Parsial (X1) .....	98
57.	Koefisien Korelasi Parsial (X2) .....	98
58.	Hasil Koefisiensi Korelasi Berganda.....	99
59.	Hasil Koefisien .....	99
60.	Hasil Uji Statistik t (X1 dan X2) .....	100
61.	Hasil Uji Statistik F .....	101

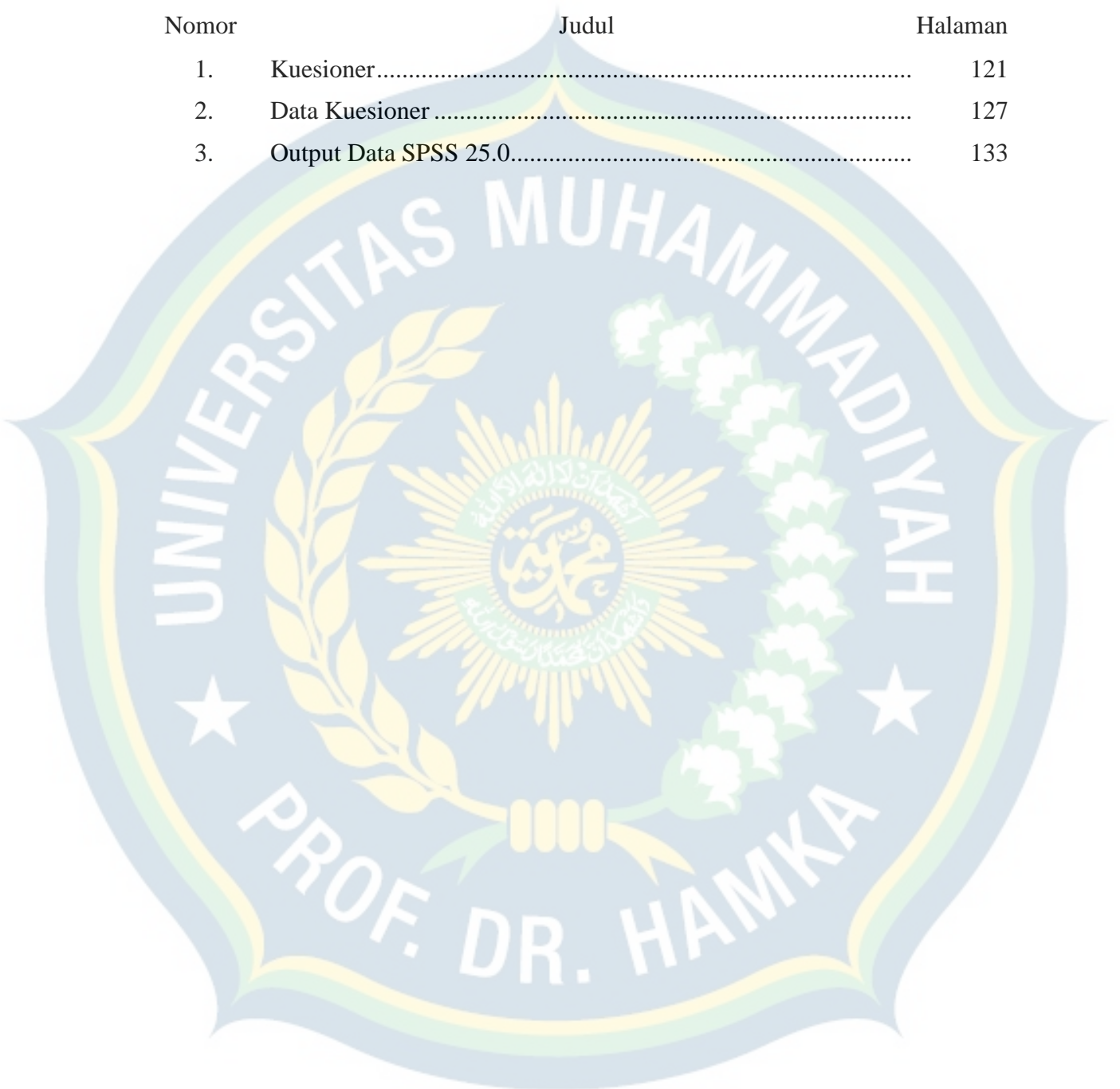
## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Pemikiran Teoritis .....	41
2.	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.....	57
3	Grafik Normalitas P-Plot.....	93
4.	Hasil Uji Heteroskedosis .....	95



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	121
2.	Data Kuesioner.....	127
3.	Output Data SPSS 25.0.....	133



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan organisasi tidak selalu diukur dengan pendapatan, tetapi ada faktor penting lainnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusianya. Karena SDM merupakan yang mengatur dan mengelola sumber daya organisasi lainnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja suatu perusahaan maka akan semakin kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain (Minggu et al., 2019).

Menurut Maryoto dalam Agung Prihantoro kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja pegawai yang baik akan mencapai tujuan suatu organisasi. Sebaliknya, jika hasil kinerja yang tidak baik maka sasaran atau tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang melaksanakan tugasnya dengan standar tertentu, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja pegawai secara umum dipahami sebagai pencapaian tugas dimana tingkat kinerja organisasi diartikan sebagai kecukupan program kerja yang dilaksanakan pegawai untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Jika semangat kerja yang tinggi dapat diciptakan

di antara karyawan, maka organisasi dapat berjalan dengan lancar dengan bantuan sesuatu yang disebut kinerja.

Dalam ketentuan atau berpedoman pada standar-standar nilai yang sesuai dengan PP No. 46 tahun 2011, untuk mengetahui, menilai dan menentukan mengenai kinerja dari pegawai yang baik ataupun buruk.

**Tabel 1.**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

No	Bobot	Keterangan
1	91- ke atas	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50- ke bawah	Buruk

*Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011*

Dari pernyataan tabel di atas dapat dilihat bahwa, nilai dari penilaian kinerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut: nilai 91-ke atas dapat dikatakan sangat baik, 76-90 dapat dikatakan baik, 61-75 dapat dikatakan cukup, 51-60 dapat dikatakan kurang dan 50 ke bawah dapat dikatakan buruk.

Berikut merupakan tabel penilaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta selama kurun waktu tiga tahun dari 2019 sampai 2021.

**Tabel 2.**  
**Data penilaian Kinerja tahun 2019-2021 Pada Badan Kepegawaian Daerah**  
**Provinsi DKI Jakarta**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase Penilaian kinerja %	Keterangan
1	2019	70	72,4%	Cukup
2	2020	70	75,1%	Cukup
3	2021	70	80%	Baik

*Sumber: Data Penilaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada 3 tahun terakhir 2019-2021 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 mendapatkan penilaian yaitu 72,4%, pada tahun 2020 data penilaian kinerja mendapat nilai yaitu 75,1% , dan pada tahun 2021 mendapat nilai yaitu 80%. Penilaian kinerja terendah terjadi pada tahun 2019 dengan nilai 72,4%, sementara nilai tertinggi terjadi pada tahun 2021 dengan nilai 80%. Ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja masih belum sesuai dengan target yang diharapkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan.

Menurut (Hasibuan, 2010 dalam Ningsih, 2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah tindakan seseorang dalam menaati norma-norma yang ditetapkan pada suatu organisasi maupun di perusahaan. Kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana seorang pegawai yang mampu menaati peraturan dan

norma-norma yang telah menjadi peraturan suatu organisasi. Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga pegawai memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Berikut absensi kehadiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta

**Tabel 3.**  
**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta**

Tahun	ALASAN KETIDAKHADIRAN				Total
	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	
2019	10	5	47	9	71
2020	14	8	60	11	93
2021	11	6	75	15	107

*Sumber: Data absensi Badan Kepegawaian Provinsi DKI Jakarta 2019-2021*

Berdasarkan Tabel 1.1. Dapat di lihat pada tabel di atas total absensi pegawai pada tahun 2019 yaitu berjumlah 71, pada tahun 2020 berjumlah 92 dan pada tahun 2021 total absensi pegawai berjumlah 107 maka absensi kehadiran ini mengalami fluktuasi di setiap setiap tahunnya. Kenaikan absensi pegawai ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti sakit, cuti, izin dan juga tanpa keterangan semakin tingi tingkat absensi pegawai maka semakin rendah tingkat kinerja pegawai.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu

organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai.

Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu organisasi tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berikut adalah hasil Pra survey Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta:

**Tabel 4.**  
**Hasil pra-survey mengenai variabel Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta**

No	Pertanyaan	Jawaban %		Target %
		YA	TIDAK	
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu	68	32	100
2	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	76	34	100
3	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku	84	16	100
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	79	21	100
5	Saya tidak pernah menunda - nunda waktu bekerja	74	26	100

*Sumber: Hasil pra-survey oleh penulis (2022)*



Dari hasil pra survey di atas dapat dilihat bahwa dari pertanyaan hadir ditempat kerja tepat waktu mendapatkan persenan terendah yaitu 68%, sedangkan persenan tertinggi dari pertanyaan selalu mengikuti aturan yang berlaku dengan nilai persenan 84%. Hal ini menunjukkan disiplin kerja menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai karna masih belum mecapai target.

Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang di tetapkan oleh perusahaan. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi orang, sehingga lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting bagi orang-orang yang melakukan kegiatan di dalamnya.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Agung Prihantoro adalah segala sesuatu yang mengelilingi tenaga kerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, namun lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menciptakan kinerja yang buruk bagi instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan (Nitisemito, prihantoro).

Berikut ini adalah tabel yaitu data hasil pra-survey yang diperoleh penulis dari hasil pembagian kuesioner pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta, mengenai variabel lingkungan kerja.

**Tabel 5.**  
**Hasil pra-survey mengenai variabel Lingkungan Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta**

No	Pertanyaan	Jawaban %		Target %
		YA	TIDAK	
1	Kelembapan udara pada ruang kerja saya baik	73	27	100
2	Hubungan sesama pegawai berlangsung baik	65	35	100
3	Hubungan atasan dan bawahan berlangsung baik	81	19	100
4	Fasilitas pendukung ditempat saya bekerja sudah cukup	77	23	100
5	Penataan ruang memudahkan saya dalam bekerja	80	20	100

*Sumber: Hasil pra-survey oleh penulis (2022)*

Dari hasil pra survey ini dapat dilihat bahwa dari pertanyaan hubungan sesama pegawai mendapatkan persenan terendah yaitu 65%, sedangkan persenan tertinggi dari pertanyaan hubungan atasan dan bawahan berlangsung baik dengan nilai persenan 81%. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja masih belum mencapai target dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja, lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung pegawai dalam bekerja. Menurut Sofyan (2013) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah”.

Menurut Hanaysha indikator lingkungan kerja ialah: (1) *the facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan. (2) *Comfortable workplace*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan. (3) *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram (4) *absence of noise*, yaitu lingkungan kerja tidak bising.

Hubungan antara karyawan dengan karyawan lain kurang harmonis, yang dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri dan organisasi. Dengan adanya permasalahan di lingkungan kerja tersebut, dapat terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Penting bagi organisasi untuk menegakkan disiplin karena sebagian besar karyawan akan mengikutinya dan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Dalam kinerja karyawan, disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting., jika karyawan mengikuti semua peraturan yang berlaku dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dengan Pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan Berdasarkan observasi awal pada pegawai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

pada badan kepegawaian daerah provinsi DKI Jakarta banyak kesenjangan yang terjadi terutama pada para pegawai negeri yang terkadang tidak mendedikasikan diri sebagai pegawai negeri yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari kurang disiplinnya soal jam kerja dan lingkungan kerja hubungan antara sesama pegawai.

Oleh karena itu, menurut penulis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun penulis membatasi ruang penelitian dengan mengambil hanya 2 (dua) variabel saja yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka dari itu penulis tertarik untuk mendalami topik ini dengan memilih judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Rendahnya Disiplin Kerja pada pegawai sehingga ada beberapa pegawai yang belum datang tepat waktu.
2. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja.
3. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya lingkungan kerja.
4. Masih adanya beberapa pegawai dalam bekerja tidak disiplin sehingga pekerjaan menjadi tertunda.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada

pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh lingkungan dan disiplin kerja yang berdampak terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba merumuskan masalah dasar dalam penyusunan skripsi ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut

### 1. Manfaat Teoritis

Suatu penelitian yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang terkait. Berikut manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

#### a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama dalam bangku perkuliahan.

#### b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi Instansi dalam memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia nya.

### 2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan pembaca sehubungan dengan hasil penelitian serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek dalam kehidupan nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.NDO PERSADA, Jakarta.
- Agustini, Fauzia. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan
- Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anam, Chairul. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang”. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong (2016) dalam *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado”
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION (CASE STUDY: SECRETARIAT OF DPRD DKI JAKARTA PROVINCE). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4), 468-486.
- Chofsoh, Y. E. (2021). MOTIVASI KINERJA SDM CV. JABALKAB MUTIARA PLASTIK KABUH KABUPATEN JOMBANG.
- christie Pangaila, N. M., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

- karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Djibran, N., Ilato, R., & Aneta, Y. (2021). *The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On State Civil Apparatus (Asn) Performances In The Regional Civil Service Agency In Gorontalo Province*. *Public Policy Journal*, 2(1).
- Duwi Priyatno. 2013. Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119
- Farida, U., Tamsah, H., Zacharias, T., Yusriadi, Y., & Bugis, M. (2021). *The Effect of Leadership and Work Climate on Employee Efficiency by Employee Work Encouragement in the West Sulawesi Province Regional Disaster Management Agency*.
- Fauzi, A., & Jubaeri, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Smp Negeri 2 Pasarkemis Kabupaten Tangerang. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 104-118.
- Gunawan, H. (2021). EVALUASI PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARUM MITRA USAHA. *MPU PROCURATIO*, 3(2 Desember), 480-485.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, Dec). *Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. In the Proceedings of usm National Seminar* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Hideyo, A. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 507-513.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Jannah, R., Kurniati, R. R., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 27-39.
- Khoirotul Bariyah. (2014). *“Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Vol.16 No.2.
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17-25.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Mufti Aspiyah, S. Martono (2016) dalam *Management Analysis Journal*, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja”
- Ningsih, S., Restu, R., & Rifki, A. (2017). *Pengaruh disiplin, kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. mega finance cabang pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Permadi, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24-31.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19-27.
- Rasminto, H., Febryantahanuji, & Danang, D. (2020) dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). The effect of organizational culture, motivation and training on employee performance at the regional development planning board of west java province. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(1), 37-56.
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Batam: Universitas Putera Batam.
- Susanti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 197-206.
- Utomo, M. M. H. (2021). *PENGARUH INOVASI PRODUK DAN ORIENTASI PASAR TERHADAP KINERJA PEMASARAN STUDI KASUS PADA ASOSIASI PENGUSAHA KERAJINAN JOMBANG (APKJ)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFI
- Widari, T. (2016). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- YUNI, N. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).