Volume 7 Issue 3 (2022) Pages 769 - 784
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nuraini ✉
STIE Wira Bhakti Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Multi Kunci Makasssar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Toko Multi Kunci Makassar berjumlah 30 orang karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus sampling, sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui analisis regersi linear berganda, uji t uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja produk masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Multi Kunci Makasssar. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Multi Kunci Makasssar.

Kata Kunci: *lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan*.

Copyright (c) 2022 Nuraini

✉ Corresponding author :
Email Address : hjnurainir@gmail.com

PENDAHULUAN

Saat ini kita telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang membuat pertumbuhan ekonomi berkembang sangat pesat, hal ini membuat persaingan bisnis antar pelaku usaha semakin ketat dan meningkat. Untuk tetap berada dalam lingkaran persaingan tentu bukan hal yang mudah, perusahaan dituntut untuk dapat konsisten memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggannya. Pemilihan strategi yang tepat pada perusahaan menjadi salah satu cara dalam menjalankan roda perusahaan secara optimal. Pemanfaatan seluruh elemen secara maksimal dalam perusahaan tentu menjadi hal yang penting untuk di perhatikan (Pawirosumarto et al., 2017).

Keberhasilan yang dicapai perusahaan dalam menjalankan bisnis tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan menjadi salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan, hal itu membuat perusahaan dituntut untuk menghadirkan lingkungan kerja yang sesuai pada karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat dan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut (Rafiie et al., 2018).

Menurut Tri Indriyanto (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas karyawan Lingkungan kerja yang dimaksud ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2018), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dengan perusahaan menghadirkan lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman dan menyenangkan maka seiring dengan itu kinerja para karyawan diharapkan akan meningkat. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja (prestasi kerja) adalah sebuah hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan (Hidayati et al., 2019). Setiap pekerjaaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah standar unjuk kerja dari karyawan sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum (Putra, 2018).

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja telah banyak dilakukan seperti (Feel et al., 2018; Manurung, 2019; Yulius, 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Nabawi, 2019; Siahaan & Bahri, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian (Bawelle & Sepang, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Toko Multi Kunci Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang aksesoris pintu dan jendela. Toko multi kunci Makassar merupakan perusahaan yang berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggannya yang datang untuk membeli barang yang di butuhkan. Berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan bersama. Peraturan yang di buat tersebut menunjang terhadap kelancaran dan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, ada 10 orang karyawan yang tidak mengikuti budaya disiplin dari Toko Multi Kunci Makassar. Dengan adanya penurunan tingkat kehadiran, diantaranya karyawan yang absen/bolos kerja, datang

terlambat pada waktu yang telah ditentukan. Hal-hal tersebut tentu akan menghambat Toko Multi Kunci Makassar, sehingga perlu adanya perhatian secara penuh oleh Pimpinan. Sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang baik bagi karyawannya. Selain masalah pada tingkat disiplin karyawan, adapun lingkungan kerja di Toko Multi Kunci belum memadai karena suhu udara pada lingkungan kerja tidak membuat nyaman karyawan, pergantian udara di dalam tidak stabil menyebabkan udara panas terhadap toko multi kunci makassar yang berdampak pada kondisi kerja, sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian tersebut, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Multi Kunci Makassar.

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan pengembangan, melatih, dan memberi penghargaan, agar terciptanya kepuasan kerja dan semangat kerja guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Timpe (2015) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan. 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sdm.

Menurut Nitisemito (2015) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yaitu: 1) Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. 3) Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. 4) Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. 5) Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan

karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 6) Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual,dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. 7) Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. 8) Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. 9) Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. 10) Kedisiplinan, merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Bibi (2016) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Narasuci (2018) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Selanjutnya menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Primandaru (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. 1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Chandra, 2016). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh

individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Aziz, 2016).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Lumentut & Dotulong, 2015). Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya (Aspiyah & Martono, 2016).

Disiplin kerja merupakan sikap sadar kedisiplinan seorang pegawai untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaannya yang dijadikan tanggung jawab dengan efektif dan efesiensi serta tepat pada waktunya. Kedisiplinan kerja telah didentifikasikan sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian tentang organisai. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan (Novyanti, 2015).

Menurut Mangkunegara (2016) jenis-jenis disiplin kerja yaitu: 1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. 2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Aji (2015) berbagai upaya perbaikan telah dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah, salah satunya adalah dengan melakukan restrukturisasi. Selain untuk meningkatkan keunggulan bersaing dalam era globalisasi seperti sekarang ini, upaya restrukturisasi menuntut adanya perubahan dari sistem manajemen tradisional (manual) menjadi sistem manajemen terpadu (terintegrasi). Dengan adanya sistem manajemen yang sudah di integrasikan pada semua departemen dan bagian, diharapkan dapat mempengaruhi tingkat pelayanan kepada masyarakat.

Kuncorowati (2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Badawi (2014), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut: 1. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisik (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. 2. Faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluan berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan masalah pokok dan kerangka pemikiran yang telah di uraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Multi Kunci Makassar.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Multi Kunci Makassar.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pengaruh antar dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Toko Multi Kunci Makassar berjumlah 30 orang karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung didapatkan dari sumber data atau subjek penelitian. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pernyataan penelitian. Data ini diperoleh dari hasil jawaban para responden atas kuesioner yang diajukan dimana responden diperkenankan memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai dan telah diisi oleh sampel-sampel.

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Ghozali (2011) skala Likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan. Berdasarkan skala Likert, skor yang diberikan pada jawaban setiap responden memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji isntrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Item	Indikator	Referensi
Lingkungan Kerja	X1.1	Lingkungan kerja fisik	(Al-Omari & Okasheh, 2017; Basit et al., 2018)
	X1.2	Lingkungan kerja non fisik	
Disiplin Kerja	X2.1	Taat terhadap aturan waktu	(Elqadri & Wardoyo, 2015; Hidayati et al., 2019)
	X2.2	Taat terhadap peraturan perusahaan	
	X2.3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	
	X2.4	Taat terhadap peraturan lainnya	
Kinerja Karyawan	Y1.1	Tapat waktu	(Dr, 2019; Meithiana, 2017)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Kualitas	

Y1.4	Tanggung jawab

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang disajikan dalam penelitian ini merupakan karyawan pada Toko Multi Kunci Makasssar yang berjumlah 30 orang responden. Dari 30 orang responden maka karakteristik responden dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu: pendidikan terakhir, jenis kelamin, umur, dan lama kerja. Uraian mengenai profil responden disajikan pada tabel 2.

Table 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	16 orang	53,3%
	Perempuan	14 orang	46,7%
Usia	20-30	29 orang	96.7%
	31-40	0	35%
	41-50	1 orang	0,3%
Pendidikan Terakhir	SD	2 orang	6,7%
	SMP	9 orang	30%
	SMA	14 orang	46,7%
	S1	5 orang	16,6%
Lama Kerja	1-5 tahun	20 orang	66,7%
	6-10 tahun	8 orang	26,7%
	11-15 tahun	2 orang	6,6%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yakni sebanyak 16 orang atau 53,3%, sedangkan perempuan sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada Toko Multi Kunci Makasssar didominasi laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia, terlihat bahwa rata-rata usia responden yang tersebar dalam penelitian ini adalah berusia antara 20-30 tahun yakni sebesar 29 orang atau 96.7% pada Toko Multi Kunci Makasssar. Mayoritas pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah SMA yakni sebanyak 14 orang atau 46,7%, untuk SMP sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, untuk S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 16,6% dan SD sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Toko Multi Kunci Makasssar berjenjang pendidikan SMA. Berdasarkan lama kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden yang telah lama kerja yaitu rata-rata 1-5 tahun yakni 20 orang atau sebesar 66,7%, untuk lama kerja 6-10 tahun yakni 8 orang atau 26,7%, dan untuk lama kerja 11- 15 tahun yakni 2 orang atau sebesar 6,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lama kerja karyawan rata-rata pada Toko Multi Kunci Makasssar adalah 1-5 tahun.

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Deskripsi statistic digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari mean, median, devisiasi standar, nilai minimum, dan nilai maksimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	30	3,67	5,00	4,3950	,35989
Disiplin Kerja (X2)	30	3,20	4,80	4,2000	,44256
Kinerja Karyawan (Y)	30	4,00	5,00	4,4733	,34634
Valid N (listwise)	30				

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 3, X1 memiliki nilai minimum 3,67 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,3950 sehingga rata-ratanya 4,3950 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,35989 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai minimum 3,20, nilai maksimum 4,80 dan mean 4.20 sehingga rata-ratanya 4.20 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,44256 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 4,00, nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4733 sehingga rata-ratanya 4,4733 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,34634 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Tahap kedua adalah uji instrumen data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan dan kehandalan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai alpha cronbach ≥ 0,60. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.

Table 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
X1	X1.1	0,411*	0,649	Valid dan reliable
	X2.2	0,600**		Valid dan reliable
	X2.3	0,720**		Valid dan reliable
	X2.4	0,600**		Valid dan reliable
	X1.5	0,667**		Valid dan reliable
	X1.6	0,655**		Valid dan reliable
X2	X2.1	0,715**	0,785	Valid dan reliable
	X2.2	0,715**		Valid dan reliable
	X2.3	0,864**		Valid dan reliable
	X2.4	0,603**		Valid dan reliable
	X2.5	0,763**		Valid dan reliable
Y	Y1.1	0,623**	0.690	Valid dan reliable
	Y1.2	0,780**		Valid dan reliable
	Y1.3	0,702**		Valid dan reliable
	Y1.4	0,662**		Valid dan reliable
	Y1.5	0,588**		Valid dan reliable

Source: data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai pearson corelation positif dan lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid. Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Sebelum hasil regresi yang diperoleh diinterpretasikan maka terlebih dahulu diuji apakah terdapat pelanggaran asumsi regresi linier klasik dari hasil tersebut. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23446798
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.469

a. Test distribution is Normal.
Sumber : Data primer yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,469 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel- variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo et al., 2013). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Multikolonieritas
Coefficients[a]

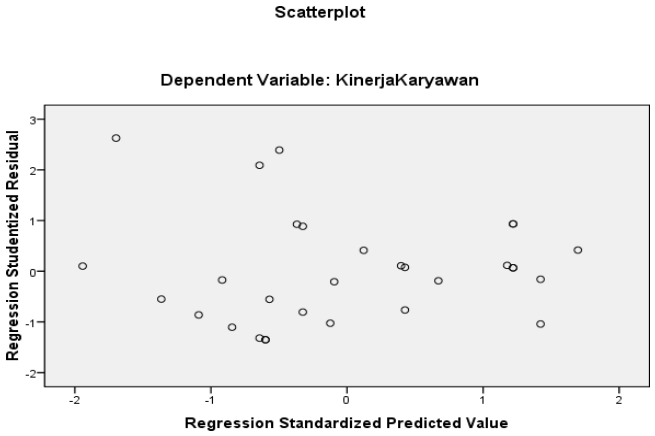
		CollinearityStatistics	
Model		**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)		

LingkunganKerja	.672	1.487
DisiplinKerja	.672	1.487

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output pada tabel 6, terlihat bahwa variabel variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap varaiabel terikat (dependent). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.387	.570		2.434	.022
	LingkunganKerja	.368	.153	.382	2.406	.023
	DisiplinKerja	.350	.124	.447	2.814	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 7, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1{,}387 + 0{,}368\ X1 + 0{,}350\ X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 1,387 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 1,387 satuan.

Koefisien regresi lingkungan kerja (b1) adalah 0,368 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,638 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien regresi disiplin kerja (b2) adalah 0,350 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,350 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

Selanjutnya uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.387	.570		2.434	.022
	Lingkungan Kerja	.368	.153	.382	2.406	.023
	Disiplin Kerja	.350	.124	.447	2.814	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,023 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Nilai t yang bernilai +2,406 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,009 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t yang bernilai +2,814 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.884	2	.942	15.957	.000[a]
	Residual	1.594	27	.059		
	Total	3.479	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS

Tabel 9 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736[a]	.542	.508	,24300

a. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 10 terdapat angka R sebesar 0,736 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diatas 0,6 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,542 atau 54,2% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Multi Kunci Makasssar, artinya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan jawaban responden indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja adalah indikator tata ruang dan indikator tata warna. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Manurung, 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Multi Kunci Makasssar, artinya disipilin kerja memang diperlukan oleh seorang pegawai karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapinya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan jawaban responden indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel disiplin kerja adalah indikator selalu mengutamakan presentase kehadiran. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Yulius, 2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di dapat hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawana Toko Multi Kunci Makasssar. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda, bahwa factor Disiplin Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawana pada Toko Multi Kunci Makasssar. Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian (Manurung, 2019; Yulius, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga sama oleh (Runtunuwu et al., 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Multi Kunci Makasssar. Hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Multi Kunci Makasssar.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan antara lain:
1. Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat

fasilitas kerja serta kelancaran komunikasi yang dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. 2. Kedisiplinan terhadap waktu sebaiknya lebih diperhatikan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai peraturan untuk meningkatkan kedisiplinan guna memperlancar aktivitas perusahaan. Pimpinan harus dapat menerapkan sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga karyawan akan lebih patuh dalam menjalankan perkerjaan. 3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 4. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik.

Referensi:

Aji, O. P., Suryoko, S., & Budiatmo, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 4(2), 20–29. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/8175

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research, 12(24), 15544–15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja. Management Analysis Journal, 5(4). https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712

Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 1(1). https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769

Badawi, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1), 17–27. https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/6

Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The influence of internal motivation and work environment on employee productivity. KnE Social Sciences. https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424

Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(3). https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120

Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, A. H. A. (2016). The moderating role of work environment on the relationship between compensation, job security, and employees retention. Journal of Economic & Management Perspectives, 10(4), 726–738. https://search.proquest.com/openview/1fb4ec377911a0789196fa6664fdbecc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51667

Chandra, T. (2016). The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employee performance--studies in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies, 9(1), 131–140. https://eric.ed.gov/?id=EJ1086697

Dr, M. (2019). Influences of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. Academic Research International Journal, 1(3), 64–70. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/15462

Elqadri, Z. M., & Wardoyo, D. T. W. (2015). The influence of motivation and discipline work against employee work productivity Tona'an Markets. Rev. Eur. Stud., 7, 59. https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/rveurost7&section=384

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. https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892

Ghozali, I. (2011). Application of multivariate analysis with SPSS program. In Diponegoro University Publishing Agency (second edi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to performance of employees. International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP), 9(12), p9643. https://www.researchgate.net/profile/Marlina-Widiyanti/publication/338578859

Kuncorowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The influence of communication and work discipline on the employee performance. Journal of Arts, Science & Commerce, 9(2), 6–13. https://search.proquest.com/openview/0ea904ee0346c8db298a24fb846cf138/1?pq-origsite=gscholar&cbl=556342

Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1). https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6573

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2016). Evaluasi kinerja sumber daya manusia, cetakan ketiga. Bandung: Refika Aditama.

Manurung, L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara. https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/69220

Meithiana, I. (2017). The effect of organizational culture, environmental work, leadership style on the job satisfaction and its impact on the performance of teaching in State Community Academy Bojonegoro. 58–73. http://repository.unitomo.ac.id/317/

Nabawi, R. (2019). The influence of work environment, job satisfaction and workload on employee performance. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3667

Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. Jurnal Aplikasi Manajemen, 16(4), 645–653. http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11

Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis, 3(1). http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4252

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management. https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085

Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 12(2), 204–211. https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890

Putra, N. P. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Jurnal Indonesia Power Semarang. http://eprints.dinus.ac.id/8583/1/jurnal_12015.pdf

Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 36–45. https://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10240

Runtunuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3). https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9313

Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Reflika Aditama.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16–30. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402

Sunjoyo, R. S., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). Aplikasi SPSS untuk smart riset. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).

Timpe, A. D. (2015). Seri manajemen sumber daya manusia (kinerja/performance) Cet. 4. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

Tri Indriyanto, T., & Irmawati, I. (2014). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex karanganyar. Universitas Muhammadiyah Surakarta. http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/29245

Yulius, W. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Universitas Negeri Makasssar. http://eprints.unm.ac.id/14418/