

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan

Putri Noviana^{1*}, Diana Azwina²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
putrinoviana1411@gmail.com*

Received 10 Juli 2023 | Revised 20 Juli 2023 | Accepted 26 Juli 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan Kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan dan berjumlah 51 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Hasil uji hipotesis untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial nilai thitung masing-masing sebesar 6.417 (X1) dan 8.689 (X2) artinya semua nilai thitung > ttabel. Untuk pengaruh simultan variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 41.354 > 3.190. Taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan persamaan regresi linier $Y = 0.995 + 0.088X1 + 0.522X2$ artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Koefisien determinasi 0.633 menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.633.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Serpong District Office, South Tangerang City, either partially or simultaneously. The method used is Quantitative. The population of this research is the employees of the Serpong District Office of South Tangerang City and totaling 51 employees. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample in this study totaling 51 respondents. The results of the hypothesis test for Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) partially $t_{count} > t_{table}$. For the simultaneous effect of the Employee Performance variable (Y) the value of $F_{count} > F_{table}$ is $41,354 > 3,190$. Significance level $\alpha = 0.05$. So it can be concluded that the Work Environment and Work Discipline partially or simultaneously have a significant effect on Employee Performance. With the linear regression equation $Y = 0.995 + 0.088X1 + 0.522X2$ it means that the work environment and work discipline affect employee performance. The coefficient of determination value of 0.633 explains that the work environment and work discipline have an effect on employee performance of 0.633.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik itu karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Selain itu kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kenyamanan lingkungan dan kedisiplinan para pegawainya. Untuk menggerakkan sumber daya manusia (SDM) agar sesuai dengan dikehendaki perusahaan maka haruslah dipahami lingkungan dan kedisiplinan pegawai dalam perusahaan tersebut, karena lingkungan dan kedisiplinan inilah yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat terwujud target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan ke pegawai. Lingkungan kerja disuatu instansi sangat penting karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai bekerja setiap harinya, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara nyaman. Jika pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja yang mereka tempati, maka pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan munculah rasa disiplin. Jika dilingkungan kerja perusahaan tersebut disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, begitu juga sebaliknya jika diperusahaan tersebut tidak disiplin maka pegawai pun tidak ikut disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia (SDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif di dalam manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka akan sebaik baik juga prestasi yang dicapai oleh perusahaan. Melihat pentingnya kenyamanan lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai bagi peningkatan kinerja, maka dalam hal ini Kantor Kecamatan Serpong perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para pegawainya (Handayani dan Daulay, 2021). Menurut siahaan dalam Adamy (2016:93) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu". Setiap instansi perusahaan selalu mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang baik agar dapat berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Adamy (2016:91) mengemukakan bahwa "Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan."

Fenomena yang terjadi pada pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan dari tahun 2020-2022 adalah naik turunnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai Tahun 2020-2022

No	Indikator Penilaian	2020	2021	2022
1	Kualitas	73	75	78
2	Kuantitas	75	77	76
3	Penggunaan Waktu Bekerja	70	78	75
4	Kerjasama dalam Bekerja	77	79	77
Jumlah		295	309	306
Rata-rata		73.75	77.25	76.5

Kriteria Penilaian : 70-75 : Cukup Baik ; 75-85 : Baik ; 85-95 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1. diatas, terlihat bahwa kinerja pegawai kantor kecamatan serpong masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja diatas yang mengalami penurunan dan kenaikan yang mengakibatkan pencapaian kerja kurang sesuai dan tentunya kedepannya akan menghambat pencapaian perusahaan. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memberikan dorongan kepada para pegawai agar kinerja para pegawai tidak menurun.

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	2020		2021		2022	
		Baik	Kurang baik	Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
1	Penerangan	√		√		√	
2	Suhu udara	√		√		√	
3	Kelembapan		√		√		√
4	Sirkulasi udara	√		√		√	
5	Kebisingan		√		√		√
6	Bau tidak sedap		√		√		√
7	Tata warna		√		√		√
8	Dekorasi	√		√		√	

Sumber : Kantor Kecamatan Serpong

Berdasarkan tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja fisik pada Kantor Kecamatan Serpong masih terdapat beberapa indikator yang kurang baik seperti kelembapan, kebisingan, bau tidak sedap dan tata warna.

Tabel 3. Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik
Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan
Tahun 2020-2022

No	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	2020		2021		2022	
		Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
1	Struktur Kerja	√			√	√	
2	Tanggung Jawab Kerja		√	√		√	
	Perhatian dan Dukungan	√		√		√	
3	Pimpinan						
4	Kerjasama Antar Kelompok		√	√			√
5	Kelancaran Komunikasi	√		√		√	

Sumber : Kantor Kecamatan Serpong

Berdasarkan tabel 3. Kondisi Lingkungan Kerja fisik pada Kantor Kecamatan Serpong masih terdapat beberapa indikator yang kurang baik seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja dan kerja sama antar kelompok.

Tabel 4. Rekap Data absensi pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Keterangan (orang)			Total	fluktuasi	
			Terlambat	Pulang Cepat	Tanpa keterangan		orang	%
1	2020	53	78	65	58	201		
2	2021	51	54	39	45	138	63	69%
3	2022	51	56	48	43	147	9	94%

Sumber : Kantor Kecamatan Serpong 2020-2022

Dari data absensi diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi para pegawai di Kantor Kecamatan Serpong perlu ditingkatkan lagi karena masih sangat rendah. Dari tabel diatas menerangkan bahwa pada tahun 2020 total sebanyak 201 orang pertahun, 2021 sebanyak 138 orang pertahun dengan fluktuasi sebesar 69% dan 2022 sebanyak 147 orang pertahun dengan fluktuasi 94%. Hal tersebut menjadi salah satu indikator mengenai disiplin kerja yang mengacu pada kinerja pegawai.

Sejalan fenomena di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dan bersifat deskriptif. Penelitian ini di Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan di Jl Raya Serpong No.54, Kec.Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subyek atau obyek yang dapat ditarik sebagai sampel. Penelitian populasinya adalah pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 51 Pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan di penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuisioner valid atau tidak, bahwa keseluruhan variabel memuat 22 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Uji validitas untuk menguji pernyataan valid atau tidak suatu kuisioner. Jumlah data (n) = 51, dan dapat $df = 51 - 2$, maka didapat r tabel 0,275. Hasil uji validitas, karena semua instrument nilai r hitung $>$ r tabel (0,275) maka semua instrument dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuisioner reliabel handal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak. Ketentuannya sebagai berikut :

- Jika nilai *cronbatch alpha* $>$ 0.600 maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *cronbatch alpha* $<$ 0.600 maka instrumen tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0.896	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.868	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.899	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0.600.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur residual variabel dependen. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39753327
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.064
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai signifikansi $0.166 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independent (tidak terjadi gejala multikolinieritas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Faktor (VIF). Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF < 10.00 dan nilai tolerance value > 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF > 10.00 dan nilai tolerance < 10.00 maka terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan software SPSS versi 26 sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas.

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance		VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.995	1.818		.547	.587			
Lingkungan Kerja	.088	.047	.235	1.855	.070	.476	2.101	
Disiplin Kerja	.522	.109	.608	4.799	.000	.476	2.101	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas, diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0.476 dan disiplin kerja 0.476, dimana kedua nilai tersebut > 0.10 . Nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2.101, dimana kedua nilai tersebut < 10.00 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

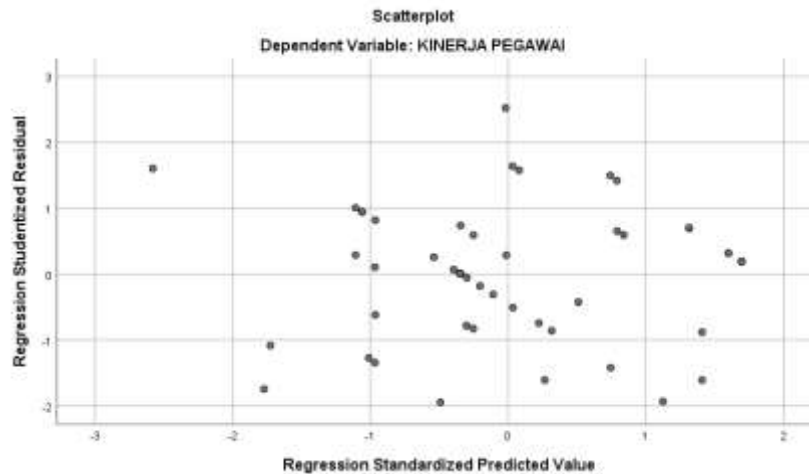


Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara uji heteroskedastisitas, dapat dilihat dari grafik scatter plot dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas gambar 1. di atas, menunjukkan bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, titik data tidak menyebar diatas atau dibawah saja melainkan menyebar. Maka data disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.995	1.818		.547	.587
	Lingkungan Kerja	.088	.047	.235	1.855	.070
	Disiplin Kerja	.522	.109	.608	4.799	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.

Dari tabel 8 diperoleh persamaan regresi linier $Y = 0,995 + 0,088X_1 + 0,522X_2$. Persamaan regresi memiliki arti:

1. Nilai konstanta sebesar 0.995 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0.995.



2. Nilai lingkungan kerja (X1) 0.088 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1% pada variabel lingkungan kerja (x1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) 0.088.
3. Nilai disiplin kerja (X2) 0.522 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1% pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) 0.522.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		df1	df2	Sig. F Change
					R Square Change	F Change			
1	.795 ^a	.633	.617	1.42635	.633	41.354	2	48	.000

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

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.795 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0.05) yaitu membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.267	2	84.133	41.354	.000 ^b
	Residual	97.655	48	2.034		
	Total	265.922	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu 41.354 > 3.190. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000 < 0.05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $3.076 + 0.252X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.676 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.457 atau 45.7% sedangkan sisanya sebesar 54.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau 6.417 > 2.009.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $2.657 + 0.668X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.779 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.606 atau 60.6% sedangkan sisanya sebesar 39.4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ atau $8.689 > 2.009$.

Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $0.995 + 0.088X_1 + 0.522X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.795 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.633 atau 63.3% sedangkan sisanya sebesar 36.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel}$ atau $41.354 > 3.190$.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. In M. Adamy, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. In F. Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arikunto, S. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya*. In B. Bukit, T. Malusa, & A. Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In D. M. W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 5, No.1*.
- Fiqi, M. A. (2018, Januari). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasaan*. *Vol.1, 215-252*.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1, 547-551). jurnal.ceredindonesia.or.id

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2017, September). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal JENIUS, Vol.1*, 65-71.
- Komarudin. (2018, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 350-364.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance, Vol.6*, 741-753.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021, Januari). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.4*, 120-127.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021, April 1). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal akuntansi dan manajemen, Vol 18*, 22-38.
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor. (2021, Januari-Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 10, No. 1*, 1-10.
- Rastana, I. S., Mahayasa, I. A., & Premayani, N. W. (2021, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol.1*, 834-843.
- Rialmi, Z. (2020, Mei). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.3*, 286-293.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen, Volume 18 No. 2* , 209-217.
- Sihalobo, R. D., & Siregar, H. (2019, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol.9*, 273-281.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. In Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019, Agustus). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam, Volume. 9, No. 2*, 952-962.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., . . . Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Kurniawan Prambudi Utomo, Ed.) Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Uyun, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nurmalsar, T. (2018, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Krista Sejahtera Bandung. *Jurnal Aksara Public, Volume 2 Nomor 4* , 193-212.