

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

¹ Ellysa Muhidin, ² Sirajuddin

^{1,2} Program Studi Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pamulang
Email: ² dosen01697@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II, South Tangerang. This research method uses a descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sampling technique. Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. The data obtained by the questionnaire with the number of respondents 80 employees. Questionnaire data testing was analyzed using SPSS version 26, in the hypothesis test a significance level of $\alpha = 5\%$. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.773 + 0.625X_1$, the correlation coefficient value is 0.680 meaning that the work environment on employee performance has a strong relationship with a determination coefficient of 46.2%. The hypothesis test obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ ($8.182 > 1.990$). Thus H_01 is rejected and H_a1 is accepted, meaning that partially there is a significant influence between the work environment on employee performance. Discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.717 + 0.645X_2$, the correlation coefficient value is 0.759 meaning that work discipline on employee performance has a strong relationship with a coefficient of determination of 54%. The hypothesis test obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ ($9.561 > 1.990$). Thus H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that partially there is a significant influence between work discipline on employee performance. Work environment and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.793 + 0.266X_1 + 452X_2$. The correlation coefficient value is 0.759, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with the coefficient of determination or simultaneous influence of 57.5% while the remaining 42.5%. The hypothesis test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or ($52.175 > 3.12$). Thus H_03 is rejected and H_a3 is accepted. This means that simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on the performance of the employees of the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II, South Tangerang.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan angket kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden 80 orang pegawai. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26, pada uji hipotesis tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,773 + 0,625X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,182 > 1,990$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,717 + 0,645X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 54%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,561 > 1,990$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 11,793 + 0,266X_1 + 452X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,759 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 57,5% sedangkan sisanya 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($52,175 > 3,12$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau lembaga dalam melaksanakan kegiatannya, baik itu yang bergerak dibidang industri, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuannya. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam organisasi untuk mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, tetapi juga peranan sumber daya manusia yang ada di organisasi, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbarui dan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lainnya. Sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta hasil dari organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukannya pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Kuantitas yang artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan kualitas maksudnya mutu dari hasil kerja dari pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi akan bisa mencapai tujuannya yang maksimal.

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batas-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2019:67) “ bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menciptakan kinerja yang baik tidak mudah karena kinerja pegawai dapat diciptakan apabila variable-variabel yang mempengaruhinya disatukan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kantor Balai Besar Meterologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan mempunyai status sebuah Lembaga Pemerintah Non Departement (LPND), dipimpin oleh seorang kepala badan. Kedudukan kantor Balai Besar Meterologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan adalah unit Pelaksanaan Teknik dilingkungan Badan Meterologi, Klimatologi dan Geofisika yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BMKG.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, kinerja yang ada pada Balai Besar Meterologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan masih kurang optimal, berikut ini adalah data kinerja pegawai pada Balai Besar Meterologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Tabel 1. Penilaian kinerja pada Balai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

No	Penilaian	Target	Pencapaian		
			2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	100%	87%	75%	65%
2.	Integritas	100%	84%	79%	63%
3.	Komitmen	100%	86%	80%	75%
4.	Disiplin	100%	80%	77%	79%
5.	Kerjasama	100%	80%	79%	70%
Persentase			83,4% (Baik)	78% (Baik)	70,4% (Cukup)

Sumber : Balai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat bahwa pencapaian kinerja pegawai Balai Besar Meterologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan belum mencapai target. Dapat dilihat pada Tahun 2019 memperoleh rata-rata 83,4% masuk dalam kriteria baik, dan pada tahun 2020 menurun menjadi 78% masuk dalam kriteria baik, namun pada tahun 2021 menurun lebih rendah menjadi 70,4% masuk dalam kriteria cukup baik, dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang optimal akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang selatan yang merupakan suatu instansi yang bergerak dibidang pelayanan jasa yaitu dalam pengamatan data cuaca dengan menggunakan teknologi yang tinggi, sehingga pegawainya harus berada dalam lingkungan kerja yang baik dan mampu menerapkan teknologi tersebut dengan baik dan benar.

Alasan dipilihnya Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan dalam penelitian ini adalah karena Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan merupakan salah satu Lembaga Pemerintahan Non Departement (LPND) dan merupakan lembaga yang bekerja sebagai pembuat informasi cuaca di Indonesia, di mana meskipun milik BUMN, berdasarkan pra survey yang telah dilakukan terdapat masalah pada kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang telah dihasilkan oleh Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan Latar Belakang tersebut, Penulis tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.**

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi

Sugiyono (2019:126) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah Tangerang II yang berjumlah 80 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas terhadap lingkungan kerja yang dilakukan pada 80 responden dengan jumlah indikator sebanyak 10 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji validitas lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
LK 1	0,724	0,219	Valid
LK 2	0,676	0,219	Valid
LK 3	0,686	0,219	Valid
LK 4	0,647	0,219	Valid
LK 5	0,616	0,219	Valid
LK 6	0,559	0,219	Valid
LK 7	0,486	0,219	Valid
LK 8	0,484	0,219	Valid
LK 9	0,389	0,219	Valid
LK 10	0,546	0,219	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 2, untuk uji validitas terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja terlihat bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas disiplin kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
DK 1	0,669	0,219	Valid
DK 2	0,637	0,219	Valid
DK 3	0,688	0,219	Valid
DK 4	0,681	0,219	Valid
DK 5	0,608	0,219	Valid
DK 6	0,657	0,219	Valid
DK 7	0,741	0,219	Valid
DK 8	0,482	0,219	Valid
DK 9	0,666	0,219	Valid
DK 10	0,619	0,219	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 3, untuk uji validitas terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja terlihat bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas kinerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
K 1	0,628	0,219	Valid
K 2	0,549	0,219	Valid
K 3	0,521	0,219	Valid
K 4	0,565	0,219	Valid
K 5	0,549	0,219	Valid
K 6	0,670	0,219	Valid
K 7	0,587	0,219	Valid
K 8	0,577	0,219	Valid
K 9	0,688	0,219	Valid
K 10	0,739	0,219	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS 26

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika nilai koefisien reabilitas > 0,5 maka instrument yang diuji adalah reliable sedangkan jika nilai koefisien < 0,5 maka instrument yang diuji tidak reliable. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Realiabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variable X1 diatas, memiliki nilai lebih besar >0,60 yaitu sebesar 0,789. Berdasarkan indicator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan sebagai reliable.

Tabel 6. Hasil Uji Realiabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,838	10

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji variabel X2 diatas,memiliki nilai lebih besar >0,60 yaitu 0,838. Berdasarkan diatas maka indicator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan sebagai reliable.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,789	Alpha Cronbach >0,60 maka reliabel	Reliabel
Disiplin Kerja	0,838		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,796		Reliabel

Sumber data: data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residu variabel dependen.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $\text{significancy} > 0.050$, maka data dinyatakan normal
- b. Jika $\text{significancy} < 0.050$, maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64073155
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

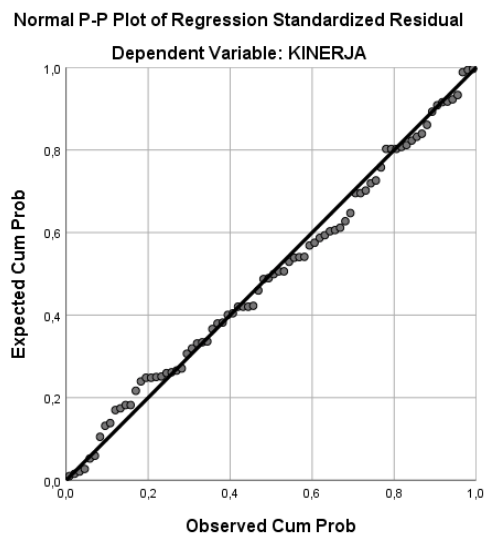
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS v 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residul variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residul mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan nilai Tolerance Value dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai persyaratan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dari nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas.

- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,793	2,922		4,035	,000		
Lingkungan Kerja	,266	,104	,290	2,548	,013	,427	2,341
Disiplin Kerja	,452	,100	,515	4,537	,000	,427	2,341

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar 0,427 dan disiplin kerja sebesar 0,427 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2,341 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,341 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Pedoman interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1.100 - 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2.460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber : Sugioyono (2018: 184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 ^a	,575	,564	2,675	2,082

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah SPSS V.26

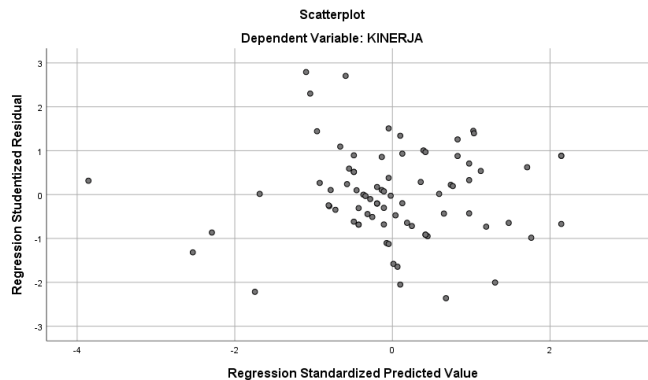
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan Durbin-Watson sebesar 2,082 yang berada di antara interval 1.550-2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residul dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengamatan dilakukan dengan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik tersebut.

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

Hasil uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikasikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. dalam penelitian ini adalah lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,773	3,118		5,059	,000
Lingkungan Kerja	,625	,076	,680	8,182	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS V 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,773 + 0,625X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 15,873 diartikan bahwa jika variable lingkungan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) Sebesar 15,873 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,625 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan 1 unit pada variable disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variable lingkungan kerja (X1) akan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,625 point.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,717	2,781		5,293	,000
Disiplin Kerja	,645	,067	,735	9,561	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,717 + 0,645X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstantan sebesar 14,717 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 14,717 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,645 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,645 point.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,793	2,922		4,035	,000
Lingkungan Kerja	,266	,104	,290	2,548	,013
Disiplin Kerja	,452	,100	,515	4,537	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,793 + 0,266X1 + 0,452X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11,793 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada maka kinerja pegawai hanya akan bernilai 11,793 point.
- Nilai lingkungan kerja (X1) 0,266 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,266 point.
- Nilai disiplin kerja (X2) 0,452 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,452 point.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman pada tabel berikut ini :

Tabel 15. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Sumber : Sugiyono, 2019:184)

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1000	Sangat Kuat

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,735**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,735 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,759 ^a	,575	,564	2,675	,575	52,175	2	77	,000

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

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi diperoleh nilai 0,759 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

4. Analisis koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variable independent terhadap variable dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variable lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,455	2,992

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,462 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh

terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,2\%) = 53,8\%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,540	,534	2,767

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,540 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar $(100-54\%) = 46\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 21. Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,575	,564	2,675

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

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan hasil Pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,575 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57,5% sedangkan sisanya $(100-57,5\%) = 42,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikasikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara pasrsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $<$ r tabel : berarti H0 diterima H1 ditolak.
- 2) Jika nilai t hitung $>$ t tabel : berarti H0 ditolak H1 diterima.

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

- 1) Jika nilai signifikan $>$ 0,05, berarti H0 diterima H1 ditolak.
- 2) Jika nilai signifikan $<$ 0,05, berarti H0 ditolak H1 diterima.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (80-2) = 78 ,$$

Maka t tabel = 1,990 kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung $>$ t tabel atau signifikan $<$ 0,05.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,773	3,118		5,059	,000
Lingkungan Kerja	,625	,076	,680	8,182	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS V 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,182 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS V.26, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 23. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,717	2,781		5,293	,000
Disiplin Kerja	,645	,067	,735	9,561	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,561 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji statistik F (Uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung < F tabel : berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

2) Jika nilai F hitung > F tabel : berarti H0 ditolak H3 diterima.

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

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima H1 ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak h1 diterima.

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(80-2-1) = 77$, jadi F tabel = 3,12. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai f hitung > f tabel atau signifikan < 0,05 rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- H0 : $\rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- H3 : $\rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	746,584	2	373,292	52,175	,000 ^b
	Residual	550,904	77	7,155		
	Total	1297,487	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah SPSS V.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(52,175 > 3,12)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai T hitung sebesar 8,182 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai T tabel adalah 1,990. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,182 > 1,990$ dan nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian M. Hilman Zainuri (2021) yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai T hitung sebesar 9,561 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai T tabel adalah 1,990. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,561 > 1,990$ dan nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Gandung, Suwanto, Denok Sunarsih, Anggada Bayu dan Sri Mulyani (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar

52,175 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai F tabel adalah 3,12. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $54,463 > 3,12$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima. Nilai R squer sebesar 0,5 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 57,5% sedangkan sisanya 42,5% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Akmaluddin, Bunga Atra Gracia (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,773 + 0,625X_1$, nilai korelasi 0,680 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,2%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t_{tabel}$ atau $(8,182 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,717 + 0,645X_2$, nilai korelasi 0,735 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54%. uji hipotesis diperoleh t hitung $> t_{tabel}$ atau $(9,561 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 11,793 + 0,266X_1 + 0,452X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,759 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,175 > 3,12)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah dalam kuesioner adalah no 4 dan 10, no 4 “pegawai merasa dihargai oleh pimpinan atas kinerja yang telah dilakukan” yang mencapai score 3,97, untuk lebih baik lagi pimpinannya harus lebih mengapresiasi atas hasil kinerja pegawai yang telah dilakukan, agar pegawai merasa dihargai ditempat kerjanya. No 10 “pemberian tugas atau intruksi dari atasan mudah dipahami dengan baik” untuk lebih baik lagi sebelum memulai bekerja atasan harus memberikan arahan terlebih dahulu kepada para pegawai, agar tugas-tugas yang diberikan mudah dipahami dan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah dalam kuesioner adalah no 7 yang mencapai score 3,95 “keadilan pemimpin sudah diterapkan dengan baik pada instansi perusahaan” untuk lebih baik lagi pimpinan harus sebisa mungkin bersikap adil dan tidak pilih kasih kepada satu pekerja tertentu agar pegawai tidak merasa dibandingkan dengan yang lainnya.
3. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah dalam kuesioner adalah no 3 yang mencapai score 4 “kualitas hasil kinerja pegawai sudah optimal” untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih memperhatikan hasil kerja pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Akmaludin, A., & Gracia, B. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 473-480.
- Alghifari. (2015). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 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.
- Arikunto, S (2018). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fuaddussofa, A., & Hakim, L. (2020, October). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap Pp) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 100-109).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Analisis laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16-26.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti, (2017) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama
- Shalahudin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, E-ISSN : 2502-7433,I(1), 93-112.
- Simamora, Henry, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sudjana. (2018). *Metode statistik*. Bandung : Tarsido
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., & MM, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dki Cabang Pembantu Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 22-51.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada media Group.
- Tyas, R.D., Suharyono, B.S. (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilicap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.
- Zainuri, M. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176-184.
- Zuriana, Z., & Rananda, A. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Education Research and Development*,3(1), 59-64.