

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar

Dhani Christy Marchelia, Hery Sawiji, Winarno Winarno

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: dmarcheliaa@student.uns.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar, dan (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket secara *offline*. Populasi yang digunakan seluruh karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar yaitu sebanyak 56 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan data yaitu teknik *non probability sampling* dan menggunakan pendekatan *sampling* jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

Keywords : kedisiplinan profesional; kinerja karyawan; lingkungan kerja

Abstract

This study aims to (1) identify the effect of work discipline on employee performance at the Karanganyar Regency Archives and Library Office. (2) knowing the effect of the working environment on the performance of employees at the Karanganyar Regency Archives and Library, and (3) knowing the effect of working discipline and working environment together on employee performance at the Karanganyar Regency Archives and Library. This study used a descriptive quantitative research method. This research data collection technique uses offline quantifiers. The population used by all employees at the Karanganyar Regency Archives and Library Office is 56 employees using data retrieval techniques, which are nonprobability sampling techniques and using a saturated sampling approach. Analysis of the data in this study using the SPSS 24 program. Validity

* Corresponding author

Citation in APA style: Citation in APA style: Marchelia, D.C., Sawiji, H., Winarno, W. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 356-362. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77804>

test techniques used are product moment correlation and reliability tests using cronbach's alpha. This research data analysis technique uses descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, tests, and F tests.

Keywords : employee performance; work discipline; work environment

Received Aug 11, 2023; Revised Feb 5, 2024; Accepted Mar 8, 2024; Published Online July 2, 2024.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77804>

Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini memiliki posisi dan jabatan yang berbeda dan sangat penting dalam suatu organisasi, dimana sumber daya tersebut berkaitan dengan karyawan atau pegawai. Karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan penting yang kita miliki. Disediakan oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah, karyawan memegang peranan penting dalam kemajuan atau kemunduran organisasi.

Dalam suatu organisasi, karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi karena pencapaian dan tingkat keberhasilan organisasi yang tinggi dapat ditentukan dan bergantung pada kemampuan dan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (Ekhsan, 2019)

Menurut Mangkunegara (2011) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jika berbicara tentang peran pemerintah dalam mencapai pembangunan nasional, yang dinilai dari pegawai adalah kinerjanya.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah, perlu memahami kinerjanya agar dapat memahami hasil kerjanya. Organisasi pemerintah adalah organisasi yang menggunakan dana publik untuk menyediakan barang dan jasa publik (Mahsun, 2006). Masyarakat mulai mempertanyakan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Anggaran harian dan anggaran pembangunan pemerintah mengalami peningkatan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan kualitas pelayanan dan barang yang diberikan oleh instansi pemerintah. Instansi pemerintah harus memenuhi tugas pokok dan fungsinya agar dapat melayani masyarakat dengan lebih baik melalui kinerjanya.

Tanggung jawab pegawai untuk memenuhi kewajibannya akan mencerminkan kualitas disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha untuk memiliki disiplin yang baik di antara anggotanya. Disiplin yang dimaksud adalah karyawan pulang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, dan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan (Yantika dkk., 2018). Disiplin pada dasarnya mencerminkan jumlah tanggung jawab seseorang atau karyawan untuk tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin mendorong semangat kerja dan motivasi kerja karyawan. Tanpa disiplin kerja yang baik, kinerja organisasi akan terhambat dan tujuan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib menaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, khususnya guru yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk tidak-tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak menaati peraturan yang berlaku.

Selain pengaruh faktor disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (Hidayat & Taufiq, 2012). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk

diperhatikan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya (Soeseno & Putri, 2018). Lingkungan kerja yang baik tentu akan memuaskan bagi pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai itu.

Menurut Budiyanto & Mirati (2015), Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik jika manusia yang ada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar adapun masalah tersebut dapat dilihat ketepatan waktu pegawai saat melakukan presensi. Setiap harinya banyak pegawai yang terlambat untuk presensi yang dimulai pukul 07.30 WIB dan juga pegawai yang pulang lebih awal tanpa ijin yang jelas yaitu ada 10%-12% pegawai dari jumlah total pegawai 56 orang (30 PNS dan 26 Non PNS). Dari data presensi *online* maupun *offline* yang telah diperoleh peneliti selama 5 tahun kebelakang dari 2018 hingga 2022 sangat banyak karyawan yang terlambat datang, tidak memiliki izin yang jelas ketika meninggalkan kantor ketika jam kerja, bahkan tidak izin ketika tidak masuk di hari kerja.

Selain itu berkaitan dengan lingkungan kerja, saat ini Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar memiliki gedung kantor sendiri yang cukup luas namun masih perlu tata kelola yang lebih baik lagi. Dari yang peneliti amati di ruang pelayanan dan ruang pegawai masih banyak fasilitas yang belum dimanfaatkan dengan baik seperti kursi dan meja tidak rapi dan terlalu berdekatan satu sama lain, ruang pegawai terlalu sempit sehingga pegawai kurang leluasa dalam bekerja, tidak ada keterangan ruangan seperti ruangan kepala dinas dan kesekretariatan, lampu yang kurang terang di ruangan pegawai maupun ruangan pembaca serta belum adanya fasilitas *lift* untuk penyandang disabilitas.

Kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman. Dengan lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini yaitu: (1) H_1 : ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar, (2) H_2 : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar, (3) H_3 : ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar yang beralamat di Jalan Lawu, Komplek Perkantoran, Cangkan, Kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah sebagai berikut: Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan seluruh karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar yaitu sebanyak 56 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan data yaitu teknik *nonprobability sampling* dan menggunakan pendekatan *sampling* jenuh. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan penelitian yaitu (1) penelitian pendahuluan (2) tahap penyusunan proposal (3) tahap penyusunan instrumen (4) tahap pengumpulan data (5) tahap analisis data (6) tahap penulisan laporan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 56 responden karyawan di Dinas Kearsipan dan perpustakaan Kabupaten Karanganyar. Responden terbagi menjadi 44,6% atau 25 orang berjenis kelamin laki-laki dan 55,4% atau 31 orang berjenis kelamin perempuan. Usia karyawan terbagi menjadi < 30 Tahun sebesar 16,1% sejumlah 9 orang, usia 30 – 50 Tahun sebesar 78,6% sejumlah 35 orang, dan usia > 50 Tahun sebesar 21,4% sejumlah 12 orang. Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden terbagi menjadi SMA dengan persentase sebesar 32,1% sejumlah 18 orang, D3 dengan persentase sebesar 19,6% sejumlah 11 orang, S1 dengan persentase sebesar 41,1% sejumlah 23 orang, dan S2 dengan persentase sebesar 7,1% sejumlah 4 orang. Lama bekerja responden terbagi menjadi < 1 Tahun dengan persentase sebesar 10,7% sejumlah 6 orang, 1–5 Tahun dengan persentase sebesar 62,5% sejumlah 35 orang, sedangkan > 5 Tahun dengan persentase sebesar 26,8% sejumlah 15 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar berdominan berjenis kelamin perempuan, berusia 30-50 tahun, pendidikan terakhir S1, dan lama bekerja 1–5 Tahun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,953	1,283		,742	,461
Disiplin Kerja	,163	,066	,202	2,470	,017
Lingkungan Kerja	,537	,056	,781	9,528	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Regresi linier, berganda pada tabel 1 dapat diartikan, sebagai berikut :

- Nilai α sebesar 0,953, nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka variabel Kinerja Karyawan bernilai 0,953.
- β_1 (nilai koefisien regresi X_1), yaitu sebesar 0,163. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,163.
- β_2 (nilai koefisien regresi X_2), yaitu sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan, sebesar 0,537.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui nilai variabel, jika signifikansi $< 0,05$ dan t_{hitung} maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel 4.15, bahwa:

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian statistik pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar 2,470 > t_{tabel} 1.67412 dengan nilai signifikan 0,017 < 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian statistik pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 9,528 > t_{tabel} 1.67412 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.

Uji F

Tabel 2

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5374,431	2	2687,215	403,139	,000b
	Residual	353,283	53	6,666		
	Total	5727,714	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa nilai F

hitung sebesar $403,139 > F_{p,tabel}$ sebesar 2,776 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka bisa dikatakan berpengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,938	,936	2,58181

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2)_{sebesar} 0,936 ^{sehingga} dapat disimpulkan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. _{sebesar} 93,6%_{sisanya} sebesar 6,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian statistik pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa uji t hitung sebesar $2,470 > tabel$ 1.67412 dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhabsji dan Musadieq (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Hidayati dkk. (2019) bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, faktor kedisiplinan harus menjadi perhatian besar keduanya bagi pimpinan dan karyawan yang bersangkutan. Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan (Lesmana & Damanik, 2022).

Hasil pengujian statistik pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $9,528 > tabel$ 1.67412 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Suprihatiningrum dan Bodroastuti (2012) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar manusia di tempat tersebut (Ong dkk., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $403,139 > F_{tabel}$ sebesar $2,776$ dan nilai $sig < 0,05$, maka bisa dikatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh Prasetyo dkk. (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu kinerja karyawan dapat meningkat jika disiplin kerja ditegakkan dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Kusniawati, 2019; Tyas & Sunuharyo, 2018).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil selanjutnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik bisa menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Temuan terakhir memunculkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan ke Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar adalah dengan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak bertanggung jawab serta mengurangi pemakaian alat yang menimbulkan gangguan untuk aktivitas karyawan. Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu (1) adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti (2) adanya kemampuan informan yang kurang memahami pedoman wawancara dan kejujuran dalam menjawab wawancara sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.

Daftar Pustaka

- Budiyanto, A., & Mirati, Y. (2015). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Padangbara Sukses Makmur. Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 51-71. <https://doi.org/10.55886/esensi.v18i3.97>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- 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), 391-398. p9643. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- 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*, 2(1), 80-97.
- Kusmayadi, A. W. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Sensus pada PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon). *LP2M Universitas Siliwangi*, 1(1), 1-18.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. BPFE-Yogyakarta.
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The influence of discipline, work environment, and work commitment on job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174-179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Chamariyah, C., Syahrial, R., Nartasari, D. R., ... &

- Sulistiyowati, S. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1-32.
- Alhabsji T., dan Musadieq M.A. (2014). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT Stars Internasional kota Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1-10.
- Soeseno, S., & Putri, F. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pro Sistimatika Automasi. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 21(3), 261-274. <https://doi.org/10.55886/esensi.v21i3.142>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods) (2nd ed.)*. CV Alfabeta.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–23.
- Yantika, Yuli, & Herlambang, T. (2018). Pengaruh 100 Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemkab Bondowoso. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 286–294. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>