

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANDAR KABUPATEN PACITAN

Rifki Nurvianto

Rifkinurvioian9@gmail.com

Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work discipline, work environment, and work satisfaction on the employees' performance at the Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan office. The population was all employees at the Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan office. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling, in which all member of the population was the sample. The instrument of data collection technique used questionnaires, which were distributed to 30 respondents as the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 19. The result of the classical assumption test consisted of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests showed that all variables had fulfilled the classical assumption. While proper model test concluded that the regression model was properly used. Additionally, the research result concluded that work discipline had a positive but insignificant effect on employees' performance. Likewise, the work environment had a positive but insignificant effect on employees' performance. However, work satisfaction had a positive and significant effect on the employees' performance at the Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan office.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Satisfaction, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 19. Berdasarkan hasil penelitian uji asumsi klasik yang melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji hesteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan di dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan hasil penelitian uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sanget penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara semaksimal mungkin agar mencapai tujuan. Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas untuk membina desa atau kelurahan. Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti bahwa kinerja pegawai dikantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan masih rendah. Aktivitas dalam kantor tidak akan berjalan dengan baik

apabila kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang. Hal tersebut ditunjukkan oleh ketidak disiplinnya Absensi Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan tahun 2023.

Berikut ini merupakan Data Absensi Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan tahun 2023, yaitu:

Tabel 1
Data Absensi Pegawai Tahun 2023 Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan

| Bulan | Total Pegawai (orang) | Total Hari Kerja (hari) | Datang Terlambat (orang) | Meninggalkan lokasi tanpa izin (orang) | Tidak masuk tanpa izin (orang) |
|-----------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|--|--------------------------------|
| Januari | 30 | 26 | 4 | 3 | 4 |
| Februari | 30 | 26 | 4 | 4 | 3 |
| Maret | 30 | 26 | 4 | 3 | 3 |
| April | 30 | 26 | 5 | 4 | 3 |
| Mei | 30 | 26 | 5 | 4 | 2 |
| Juni | 30 | 26 | 6 | 6 | 4 |
| Juli | 30 | 26 | 5 | 4 | 5 |
| Agustus | 30 | 26 | 4 | 3 | 7 |
| September | 30 | 26 | 7 | 4 | 3 |
| Oktober | 30 | 26 | 4 | 4 | 3 |
| November | 30 | 26 | 5 | 4 | 4 |
| Desember | 30 | 26 | 5 | 5 | 5 |

Sumber: Laporan Badan Kepegawaian Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat dari Absensi Tahun 2023 Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan mengalami ketidak disiplin. Jika hal ini tidak ditangani dengan benar akan berakibat tidak baik untuk perkembangan Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Kajian teoritis yang dilakukan para ahli bahwa terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Torang (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan oleh organisasi. Peneliti menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, karena keterbatasan waktu penelitian maka peneliti hanya mengambil tiga variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Disiplin Kerja memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai, oleh karenanya disiplin kerja dapat mempercepat tujuan organisasi atau bisnis jika dikelola dengan baik sehingga pencapaian tujuan dapat dioptimalkan. Sunarno (2018), serta Ferawati (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Marjanuardi dan Ratnasari (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kegiatan pegawai secara optimal. Athar S. Handry (2017), serta Dadan Permana dan Sazly Syukron (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi pegawai seiring dengan peningkatan kepuasan kerja, terutama dalam kepuasan organisasi dan antar pegawai yang baik dapat membuat stabilitas organisasi sebagai sitem social dan pedoman perilaku. Ratnawati (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. sedangkan Adiyasa. N.I.W (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris serta uraian diatas, maka peneliti akan mengkaji kembali bagaimana "**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan**". Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. (2) Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. (3) Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan. Menurut Singodimedjo (2017) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepuasan Kerja

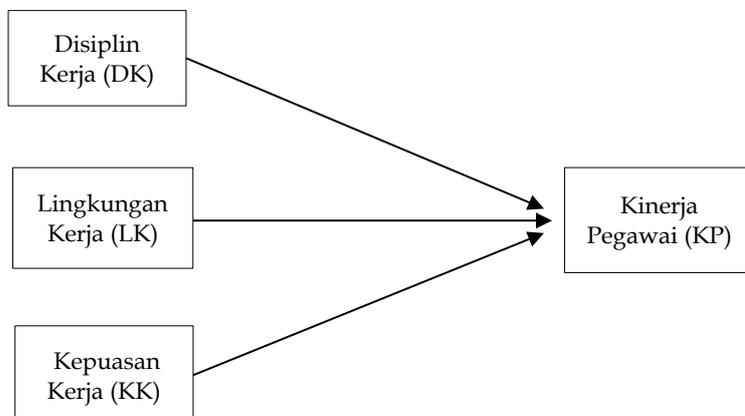
kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan pegawai karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau pegawai adalah bentuk pertanggung jawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Moehertonio (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Pada penelitian yang sama Sunarno (2018), Ferawati (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Marjanuardi dan Ratnasari (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemahaman disiplin kerja harus dianut dan dibawa oleh seluruh anggota organisasi, sehingga disiplin kerja mampu menjadi sebuah proses sistem kerja dan sebuah proses dalam kebiasaan anggota dalam meningkatkan kinerja.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian yang sama Athar S. Handry (2017), serta Dadan Permana dan Sazly Syukron (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian yang sama Ratnawati (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan Adiyasa. N.I.W (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menuntut organisasi untuk harus selalu memperhatikan keadaan kepuasan kerjanya karena semakin baik kepuasan kerja dari organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu data yang akan diolah dalam penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono:2017). Hubungan sebab akibat dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan sebanyak 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Penggunaan metode ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dijadikan sampel yaitu semua pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Data sumber didapatkan dari keterangan responden. Sumber data ini berbentuk statistik, maupun dalam bentuk lain yang bisa disesuaikan dengan keperluan dalam penelitian. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan yang bersumber dari para responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari karakteristik dan opini yang didapatkan secara langsung dari pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan atau disesuaikan berdasarkan sumber yang nantinya akan digunakan sebagai bukti utama ataupun pendukung yang memadai untuk menarik kesimpulan. Dalam melaksanakan pengumpulan data primer pada penelitian ini, peneliti mendatangi objek di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat instrumen yang sudah disesuaikan dengan indikator-indikator dari setiap permasalahan. Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan tujuan mendapatkan pernyataan tertulis dari responden.

Teknik pengukuran skor pada penelitian ini memakai skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono:2017). dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut juga sebagai nilai interval : 1. Nilai interval $4,20 < x \leq 5,00$ = Sangat Baik/ Sangat Tinggi, 2. Nilai interval $3,40 < x \leq 4,20$ = Baik/ Tinggi, 3. Nilai interval $2,60 < x \leq 3,40$

= Cukup Baik, 4. Nilai interval $1,80 < x \leq 2,60$ = Buruk/ Rendah, 5. Nilai interval $1,00 < x \leq 1,80$ = Sangat Buruk/ Sangat Rendah.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yakni variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan. Cara mengukur Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012), yaitu : a) Tingkat absensi, b) Mematuhi peraturan Instansi, c) Penggunaan waktu secara efektif, d) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan Kerja merupakan merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Cara mengukur Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009), yaitu : a) Penerangan, b) Suhu udara, c) Suara bising, d) Penggunaan warna, e) Ruang gerak yang diperlukan, f) Kemampuan bekerja, g) Hubungan antar pegawai.

Kepuasan Kerja (KK)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan pegawai karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Cara mengukur Indikator menurut Mas'ud (2014), yaitu : a) Kepuasan terhadap gaji , b) Kepuasan dengan Promosi, c) Kepuasan terhadap rekan kerja, d) Kepuasan terhadap supervisor.

Kinerja Pegawai (KP)

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar dan digunakan dalam mengukur prestasi kerja atau kinerja kantor. Cara mengukur indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011), yaitu : a) Kualitas kerja, b) Kuantitas kerja, c) Pelaksanaan tugas, d) Tanggung jawab.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah ataupun valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas menggunakan Korelasi Pearson, dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor item total. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali,2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden dengan melalui pernyataan yang diberikan. Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan penelitian berkali-kali dengan menggunakan alat ukur yang sama. Dalam mengukur reliabilitas dapat melihat dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* yakni apabila suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal dalam menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Apabila titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dapat dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Menentukan Persamaan Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menguji pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KP = a + b_1 DK + b_2 LK + b_3 KK + e$$

Keterangan :

| | |
|----|-------------------------|
| KP | : Kinerja Pegawai |
| a | : Konstanta |
| b1 | : Koefisien regresi DK |
| b2 | : Koefisien regresi LK |
| b3 | : Koefisien regresi KK |
| DK | : Disiplin Kerja |
| LK | : Lingkungan Kerja |
| KK | : Kepuasan Kerja |
| e | : <i>Standart error</i> |

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hiptesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak digunakan pada penelitian. b) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, yaitu: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji keseluruhan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi person, dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor item total. Hasil uji validitas dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------|---------------------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (DK) | Absensi | 0,559 | 0,3610 | Valid |
| | Peraturan instansi | 0,723 | 0,3610 | Valid |
| | Hadir tepat waktu | 0,811 | 0,3610 | Valid |
| | Tanggung jawab kerja | 0,752 | 0,3610 | Valid |
| Lingkungan Kerja (LK) | Penerangan | 0,605 | 0,3610 | Valid |
| | Temperatur udara | 0,695 | 0,3610 | Valid |
| | Kebisingan suara | 0,457 | 0,3610 | Valid |
| | Warna ruangan | 0,720 | 0,3610 | Valid |
| | Jarak ruang pegawai | 0,531 | 0,3610 | Valid |
| | Kapasitas bekerja | 0,679 | 0,3610 | Valid |
| | Hubungan antar pegawai | 0,616 | 0,3610 | Valid |
| Kepuasan Kerja (KK) | Puas terhadap gaji | 0,783 | 0,3610 | Valid |
| | Puas terhadap promosi | 0,731 | 0,3610 | Valid |
| | Puas terhadap rekan kerja | 0,643 | 0,3610 | Valid |
| | Puas terhadap pemimpin | 0,756 | 0,3610 | Valid |
| Kinerja Pegawai (KP) | Kualitas kerja | 0,752 | 0,3610 | Valid |
| | Kuantitas kerja | 0,577 | 0,3610 | Valid |
| | Pelaksanaan tugas | 0,531 | 0,3610 | Valid |
| | Tanggung jawab kerja | 0,674 | 0,3610 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas terlihat bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja serta

variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, semua item pernyataan dinyatakan valid. Karena keseluruhan variabel memiliki nilai r hitung $>$ r Tabel sebesar 0,3610. Sehingga keseluruhan variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,685 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,725 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,708 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,625 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen dan dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item dari semua variabel tersebut telah dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

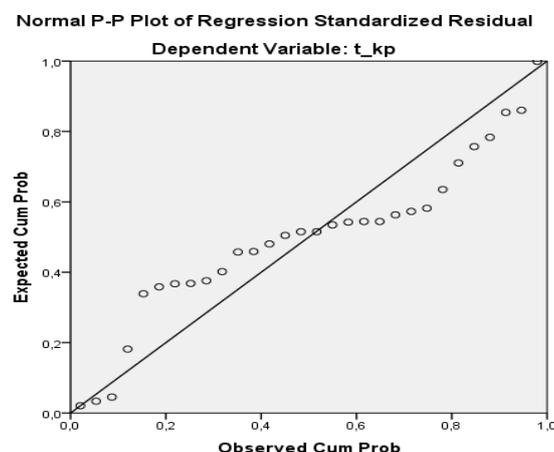
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test dan analisis grafik.

1. Analisis Grafik

Grafik histogram adalah dengan membandingkan antara observasi dengan distribusi normal. terdapat grafik normal probability plot untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *grafik normal probability plot* pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Pada Gambar 2 diatas diketahui bahwa titik pada *Normal Probability Plot* menyebar di area garis diagonal, sehingga disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Statistik Kolmogrov-Smirnov (KS)

Untuk menentukan data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui Tabel 4 berikut:

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,000000 |
| | Std. Deviation | 1,08262482 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,197 |
| | Positive | ,180 |
| | Negative | -,197 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,1079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,194 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS,2023

Dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov (KS) diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* signifikansi atau probabilitas yaitu 0,194 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan seluruh data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Disiplin Kerja | ,984 | 1,016 |
| | Lingkungan Kerja | ,704 | 1,420 |
| | Kepuasan Kerja | ,709 | 1,410 |

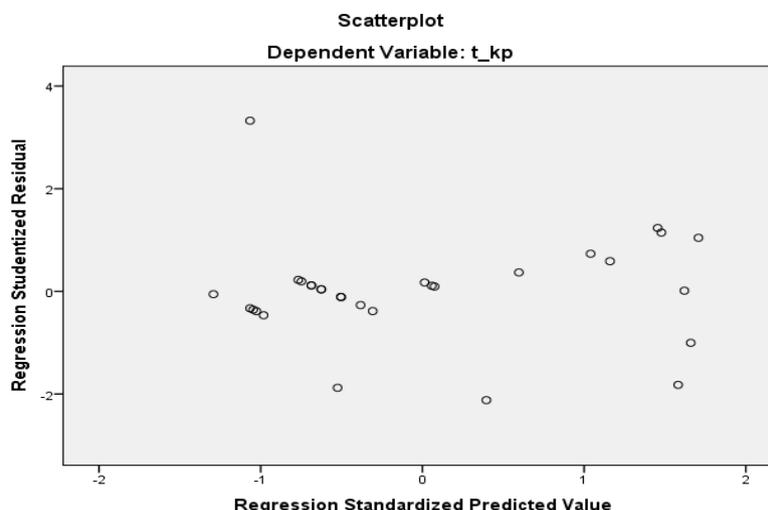
Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak adanya nilai *VIF* dari variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10 dengan nilai *VIF* masing-masing variabel independen bernilai disiplin kerja sebesar 1,016, disiplin kerja sebesar 1,420, dan lingkungan kerja sebesar 1,410. Dari hasil nilai *VIF* tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah, 2023

Pada Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa adanya penyebaran residual *scatterplot* atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dibantu program SPSS 19 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | t | Sig. | |
| | | B | Std. Error | | | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,385 | 3,078 | | ,775 | ,445 |
| | Disiplin Kerja | ,083 | ,123 | ,083 | ,673 | ,507 |
| | Lingkungan Kerja | ,026 | ,105 | ,037 | ,252 | ,803 |
| | Kepuasan Kerja | ,704 | ,137 | ,747 | 5,129 | ,000 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda pada Tabel 6 diatas, maka dapat diterangkan sebagai berikut:

$$KP = 2,385 + 0,083DK + 0,026LK + 0,704KK + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian diantaranya yaitu: (1) Koefisien regresi disiplin kerja (β_1) adalah sebesar 0,083 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. (2) Koefisien regresi lingkungan kerja (β_2) adalah sebesar 0,026 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. (3) Koefisien regresi kepuasan kerja (β_3) adalah sebesar 0,704 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berikut hasil uji statistik F pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 52,810 | 3 | 17,603 | 13,465 | ,000 ^b |
| | Residual | 33,990 | 26 | 1,307 | | |
| | Total | 86,800 | 29 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sehingga model ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R-Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,780 ^a | ,608 | ,563 | 1,143 | 2,069 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari Tabel 8 diatas didapatkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,608 atau 60,8% variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 60,8\% = 39,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan signifikan 0,05. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,385 | 3,078 | | ,775 | ,445 |
| | Disiplin Kerja | ,083 | ,123 | ,083 | ,673 | ,507 |
| | Lingkungan Kerja | ,026 | ,105 | ,037 | ,252 | ,803 |
| | Kepuasan Kerja | ,704 | ,137 | ,747 | 5,129 | ,000 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis dari disiplin kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,083 dan tingkat signifikansi sebesar 0,507, dimana $0,507 \geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hipotesis dari lingkungan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,026 dan tingkat signifikansi sebesar 0,803, dimana $0,803 \geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hipotesis dari kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,704 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 19 yang dilakukan pada penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan dengan koefisien regresi positif. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan satu arah (positif) dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai meningkat seiring dengan peningkatan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan yang tidak mentaati peraturan di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan bahwa seseorang pegawai tidak dapat mematuhi peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Juga adanya keterlambatan jam kerja pegawai yang diidentifikasi oleh organisasi. Oleh karena itu disiplin kerja ini tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kecamatan Pacitan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Marjanuardi dan Ratnasari (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kajian Sunarno (2018) melakukan berbagai temuan dan menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil awal pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 19 yang dilakukan pada penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan koefisien regresi positif. Ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan satu arah (positif) dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Ini tercermin dari ruang kerja yang terbatas, ruang kantor yang kurang dingin bagi mereka yang bekerja di kantor kecamatan bandar. Sehingga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik dan non fisik kurang memadai dan belum mendukung dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nabawi (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebuah studi oleh Athar S. Handry (2020) menerbitkan temuan yang beragam bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 19 yang dilakukan dalam penelitian ini, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan menunjukkan koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan satu arah (positif) dengan kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai meningkat seiring dengan peningkatan kepuasan kerja pada kantor kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. Kepuasan kerja, kepuasan organisasi, dan kepuasan antar pegawai yang tinggi akan membuat stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan pedoman perilaku sebagai hasil dari aturan kebiasaan yang terbentuk dalam kehidupan sehari-hari. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ratnawati (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Adiyasa. N.I.W (2019) membuah hasil yang beragam. Yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian skripsi yaitu sebagai berikut: (1) Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga penulis mengharapkan partisipasi aktif penelitian berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat digunakan sebagai variabel diluar variabel yang digunakan peneliti yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. (2) Dalam penelitian ini responden yang digunakan hanya terbatas pada pegawai bagian operasional pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. (3) Penelitian ini hanya menerapkan hasil metode survey melalui penyebaran kuesioner dan kesimpulan yang

diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner melalui penggunaan instrument secara tertulis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan diharuskan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Supaya pegawai dapat menepati kehadiran sehingga seluruh pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diterapkan. (2) Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan diharapkan dapat meningkatkan Lingkungan kerja pegawai. Hal ini lingkungan fisik supaya ditingkatkan dan pegawai dapat saling kerja sama dalam melakukan pekerjaannya. (3) Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja pegawai. hal tersebut peran pemimpin sangat diharapkan agar pegawai senang saat melakukan pekerjaannya. (4) Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini supaya pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai peraturan kantor. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya penulis hanya menggunakan variabel independen tertentu saja yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya penulis dapat menambah variabel independen atau variabel dependen agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., dan W. Windayanti. 2019. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(1): 23-30.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Athar, H. S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 5(1): 57-64.
- Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 5(1): 1-3.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tigabelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mas'ud, F. 2014. *Survei Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*. BP Undip. Semarang.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Marjanuardi, L. dan S. L., Ratnasari. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 4(3): 560-590.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2): 170-183.
- Ratnawati, A. 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Brand Image Pada Pasien Rumah Sakit Ortopedi (RSO) Prof DR. Soeharso Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*. 1(1): 122-130.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Kencana Prenada. Jakarta.

- Singodimedjo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Alfabeta. Bandung.
- Sazly, S. dan D., Permana. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*. 18(2): 209-217.
- Sunarno. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(2): 230-244.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Torang. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta. Bandung.