

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN LEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Herlin Ayu Diningrat
1700562

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PELATIHAN
PERTANIAN LEMBANG**

Oleh
Herlin Ayu Diningrat
1700562

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

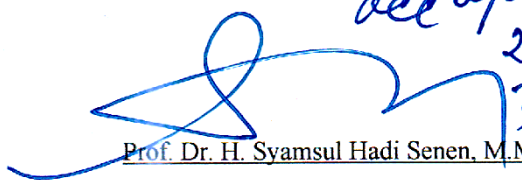
© Herlin Ayu Diningrat
Universitas Pendidikan Indonesia
Mei 2024

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan ini di cetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

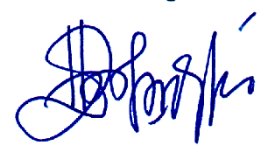
LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PELATIHAN
PERTANIAN LEMBANG

Skripsi ini disetujui dan disusun oleh:

Pembimbing I

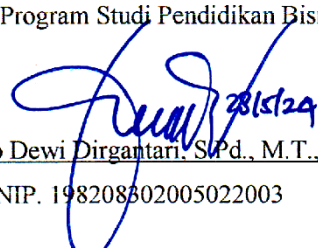

Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.
NIP. 195509171980021001

Pembimbing II


Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.
NIP. 19730205200501 2 003

Menyetujui,

Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis


Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 198208302005022003

Tanggung Jawab Yuridis

Ada pada Penulis


Herlin Ayu Diningrat
1700562

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Agustus 2024



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Herlin Ayu Diningrat".

Yang membuat Pernyataan,

Herlin Ayu Diningrat

1700562

ABSTRAK

Herlin Ayu Diningrat (1700562), “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.

Permasalahan kinerja masih banyak terjadi di banyak perusahaan dengan berbagai bidang yakni manufaktur, jasa, kesehatan, transportasi, pariwisata serta pelayanan publik. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah kinerja adalah Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik. Adapun strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bagaimana (1) gambaran tingkat disiplin kerja pegawai, (2) gambaran kondisi lingkungan kerja pegawai, (3) gambaran tingkat kinerja pegawai, (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh data dari jumlah pegawai yakni sebanyak 91 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak komputer SPSS versi 26.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) disiplin kerja pegawai berada dalam kategori sangat tinggi, (2) lingkungan kerja pegawai berada pada kategori sangat kondusif, (3) kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi, (4) disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 81,40% terhadap kinerja pegawai, (5) lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 81,10% terhadap kinerja pegawai. Dan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian penulis merekomendasikan perusahaan untuk tetap mempertahankan tingkat disiplin kerja pegawai yang tinggi, menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat kinerja pegawai yang sudah dalam kategori tinggi. Implikasi dari pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang

ABSTRACT

Herlin Ayu Diningrat (1700562), "The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang". Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.

Performance problems still occur in many companies with various fields, such as manufacturing, services, health, transportation, tourism and public services. One company that has performance problems is Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang which is a government institution engaged in public services. The strategy to improve employee performance is by improving work discipline and creating a conducive work environment. This study aims to obtain how (1) description of the level of employee work discipline, (2) description of employee work environment conditions, (3) description of employee performance levels, (4) the effect of work discipline on employee performance, (5) the effect of the work environment on employee performance. The sample of that research uses all data from the total number of employees, which is 91 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis by using computer software SPSS 26.0 version. The results of the study can be seen that (1) employee discipline is in a very high category, (2) the employee work environment is in a very conducive category, (3) employee performance is in a very high category, (4) discipline has a 81.40% impact on employee performance, (5) the work environment has a 81.10% impact on employee performance. And the results of hypothesis testing can be known that discipline and work environment affect employee performance. Based on the results of research, the authors recommend companies to maintain a high level of employee discipline, maintain a conducive work environment and a high level of employee performance. The implication is that high-performing employees are usually more efficient and effective in completing tasks. This can increase the overall productivity of the company.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan, karena atas karunia dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan waktu terbaiknya.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang” yang disusun untuk memperoleh temuan mengenai gambaran disiplin kerja kerja, gambaran lingkungan kerja, gambaran kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga bisa terselesaikan.

Penulis telah berupaya optimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini dan penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dan semoga dapat bermanfaat serta menjadi sumbangan ilmu yang berarti bagi kemajuan dunia Pendidikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Bandung, Mei 2024



Herlin Ayu Diningrat

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Solehuddin M.Pd., M.A selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh dan meroleh Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. Eeng Ahman, MS. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Prof. Dr. Hj. Vanessa Gaffar, S.E., Ak., MBA selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Dr. Toni Heryana, S.Pd., M.M., CRA., CRP selaku Wakil Dekan II Bidang Sumber Daya dan Keuangan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
5. Dr. Lili Adi Wibowo. S.Pd., S.Sos., M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memfasilitasi penulis untuk kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
6. Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan motivasi serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini semoga selalu diberikan kebahagiaan, kesehatan dan umur panjang.
7. Dr. Bambang Widjajanta, M.M selaku ketua tim pengembangan penulisan skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penyusunan skripsi ini.

8. Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi dan beliau memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terimakasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing penulis, serta memberikan motivasi yang baik kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Hal tersebut dapat menginspirasi penulis untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga selalu diberikan kebahagiaan, kesehatan, keselamatan dan umur panjang oleh Allah SWT.
9. Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II penulisan skripsi dan beliau telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terimakasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing penulis, serta memberikan motivasi yang baik kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Hal tersebut dapat menginspirasi penulis untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga selalu diberikan kebahagiaan, kesehatan, keselamatan dan umur panjang oleh Allah SWT.
10. Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi semangat dan motivasi selama proses kegiatan perkuliahan, membimbing dalam penyelesaian kontrak kuliah selama masa perkuliahan penulis, semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala amalan baik dan penuh keberkahan dalam hidup.
11. Dr. Masharyono, AP., S.Pd., M.M selaku dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, pelajaran, dorongan, motivasi, dan nasihat kepada penulis dari pertama penyusunan skripsi hingga skripsi ini terselesaikan. Semoga selalu diberikan kebahagiaan, kesehatan dan keselamatan oleh Allah SWT.
12. Bapak/Ibu Dosen beserta staff Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik, membimbing serta membantu penulis dalam hal akademik dan lainnya selama penulis menempuh pendidikan. Semoga Allah SWT membalas kebaikannya serta diberikan kebahagiaan dan kesehatan.

13. Segenap pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang khususnya bagian kepegawaian yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi yang dibutuhkan pada masa penelitian, semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah diberikan.
14. Kepada para sahabat penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini (Ifsya, Destiana dan Rinda), tak lupa sahabat seperjuangan semasa perkuliahan yang selalu menjadi penyemangat dan saling membantu (Sekar, Anggini, Chitra, Kamia, Niqo, Renaldi, Syuhada dan Yoga) juga penulis sampaikan untuk orang yang sangat penting Regi Faturahman atas dukungan, motivasi, serta bantuannya untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Terakhir namun yang paling terpenting, penulis persembahkan untuk Ibunda tercinta, Almh. Heni Wardini dan Ayah tercinta Mulyoto yang selalu bercita-cita agar anaknya menjadi seorang sarjana. Penulis sangat berterimakasih atas do'a, motivasi, kasih sayang, dukungan moril dan materil, serta perhatiannya kepada penulis yang tidak ada hentinya sehingga atas izin Allah SWT cita-cita ini dapat terwujud meskipun tidak dapat disaksikan Ibunda tercinta. Tak lupa kaka tercinta Annisa Setyowati yang selalu mendo'akan, memberi semangat dan perhatian kepada penulis pada masa-masa tersulit. Serta seluruh keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis ucapkan terimakasih atas do'a dan dukungannya. Semoga ini menjadi awal yang baik untuk membuka jalan kesuksesan di masa yang akan datang dan awal dari terwujudnya semua mimpi besar yang di cita-citakan. Aamiin.

Bandung, Mei 2024

Herlin Ayu Diningrat

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Disiplin Kerja	9
2.1.1.1 Disiplin Kerja dalam Perilaku Organisasi	9
2.1.1.2 Definisi Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.3 Dimensi Disiplin Kerja	11
2.1.1.4 Model Disiplin Kerja	13
2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1 Lingkungan Kerja dalam Perilaku Organisasi.....	15
2.1.2.2 Definisi Lingkungan Kerja	15
2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3 Konsep Kinerja.....	21
2.1.3.1 Konsep Kinerja dalam Perilaku Organisasi	21
2.1.3.2 Definisi Kinerja.....	22

2.1.3.3 Dimensi Kinerja.....	23
2.1.3.4 Model Kinerja.....	26
2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.1.4 Hubungan Antar Variabel	30
2.1.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	30
2.1.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	31
2.1.5 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Kerangka Pemikiran	36
2.3 Hipotesis	41
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Objek Penelitian	42
3.2 Jenis dan Metode Penelitian	43
3.2.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2.2 Metode Penelitian.....	43
3.2.3 Operasionalisasi Variabel.....	44
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	49
3.2.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel	50
3.2.5.1 Populasi.....	50
3.2.5.2 Sampel	51
3.2.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.7 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval.....	52
3.2.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	53
3.2.8.1 Pengujian Validitas	54
3.2.7.2 Pengujian Reliabilitas	58
3.2.9 Rancang Analisis Data	60
3.2.9.1 Rancang Analisis Data Deskriptif.....	61
3.2.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif.....	63
3.2.10 Pengujian Hipotesis.....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1 Hasil Penelitian.....	72
4.1.1 Profil Perusahaan.....	72
4.1.1.1 Identitas Perusahaan	72
4.1.1.2 Sejarah Perusahaan	72
4.1.1.3 Visi Misi Perusahaan	73
4.1.1.4 Struktur Organisasi	74
4.1.2 Karakteristik Responden	74

4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	75
4.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
4.1.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	76
4.1.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Gaji.....	77
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif	78
4.1.3.1 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang	78
4.1.3.2 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.....	83
4.1.3.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang	86
4.1.4 Hasil Pengujian Verifikatif.....	91
4.1.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	91
4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik terhadap model Regresi Linier Berganda	91
4.1.5. Pengujian Hipotesis.....	99
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
4.2.1 Pembahasan Gambaran Variabel Disiplin Kerja.....	100
4.2.2 Pembahasan Gambaran Variabel Lingkungan Kerja	103
4.2.3 Pembahasan Gambaran Variabel Kinerja Pegawai	105
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	107
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	108
4.2.6 Implikasi Hasil Penelitian	109
4.2.6.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	109
4.2.6.2 Temuan Penelitian Bersifat Empiris	112
4.2.6.3 Implikasi Penelitian terhadap Pendidikan Bisnis.....	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	116
5.1 Kesimpulan.....	116
5.2 Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1. 1	Data Absensi Tahun 2020	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 3.2	Jenis Dan Sumber Data	50
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang	51
Tabel 3.4	Skor Alternatif Jawaban.....	61
Tabel 3.5	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	62
Tabel 4.1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 4.4	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 4.5	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Gaji	77
Tabel 4.6	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu	78
Tabel 4.7	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Taat Terhadap Aturan Perusahaan.....	80
Tabel 4.8	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja.....	81
Tabel 4.9	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Taat Terhadap Aturan Etika..	82
Tabel 4. 10	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	84
Tabel 4.11	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	85
Tabel 4.12	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kualitas	87
Tabel 4.13	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kuantitas	88
Tabel 4.14	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimens Penggunaan Waktu.....	89
Tabel 4.15	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kerjasama.....	90
Tabel 4. 16	Uji Kolmogorov-Smirnof.....	93
Tabel 4.17	Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	93
Tabel 4.18	Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	94

Tabel 4.19 Output Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.20 Output Uji Regresi Linier Berganda	96
Tabel 4.21 Output Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .	97
Tabel 4.22 Output Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	98
Tabel 4. 23 Output Hasil Uji F.....	99
Tabel 4.24 Output Hasil Uji-T	100
Tabel 4.25 Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang Terhadap Disiplin.....	101
Tabel 4.26 Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang Terhadap Lingkungan Kerja	104
Tabel 4.27 Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang Terhadap Kinerja.....	106

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Tabel	Hal
Gambar 2.1	Model Disiplin Kinerja.....	13
Gambar 2.2	Model Lingkungan Kerja	19
Gambar 2.3	Model Deming.....	26
Gambar 2.4	Model Torrington Dan Hall.....	27
Gambar 2.5	Model Costello	27
Gambar 2.6	Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 2.7	Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 3.1	Garis Kontinum.....	63
Gambar 3.2	Garis Normal Probability Plot.....	64
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	74
Gambar 4. 2	Uji Normalitas Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	92
Gambar 4.3	Output Uji Heterokedastisitas	95
Gambar 4.4	Garis Kontinum Variabel Disiplin	102
Gambar 4.5	Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja.....	105
Gambar 4.6	Garis Kontinum Variabel Kinerja	107

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Tabel	Hal
Lampiran 1	SK Pembimbing Skripsi	130
Lampiran 2	BAP Bimbingan Skripsi	135
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian Dan Penyebaran Angket	141
Lampiran 4	Surat Pengantar Penyebaran Angket Dan Instrumen Pertanyaan....	145
Lampiran 5	Koding Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	152
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas.....	156
Lampiran 7	Koding Karakteristik Responden.....	167
Lampiran 8	Koding Variabel Disiplin Kerja Koding Variabel Lingkungan Kerja Koding Variabel Kinerja.....	172
Lampiran 9	Hasil Pengolahan Data Deskriptif	183
Lampiran 10	Hasil Pengolahan Data Verifikatif.....	193
Lampiran 11	<i>Curriculum Vitae (CV)</i>	197

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator (1st ed)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ali, M. (1985) *Penelitian Kependidikan: Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Armstrong, M. (2016) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 14th edn. Kogan Page Publisher.
- Azwar, S. (2022) *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. 3rd edn. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th edn. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Edisi Asli. Edited by R. Fachruddin. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Flippo, E.B. (2008) *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Handoko, T.. (2018) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hardani *et al.* (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Edited by H. Abdi. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hartini *et al.* (2021) *Sejarah Perilaku Organisasi*. 1st edn, *Perilaku Organisasi*. 1st edn. Edited by E. Kembauw. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hasibuan, M.S.. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J. and Render, B. (2015) *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Salemba empat.
- Hermawan, A. (2017) *Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. 1st edn. Jakarta: Kencana.
- Hikmawati, F. (2020) *Metodologi Penelitian*. 1st edn. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach. 12th edn.* New York: The Mc Grow – Hill Companies.
- Malhotra, N.K. (2015) *Marketing Research: An Applied Orientation.* 7th edn. India: Pearson.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2016) *Human Resource Management.* 10th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekizat (2002) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja.* Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, A.S. (2014) *Manajemen Personalialia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2014) *Ilmu Perilaku Kesehatan.* 2nd edn. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmadi (2011) *Pengantar Metodologi Penelitian.* Edited by Syahrani. Banjarmasin: Antasari Press.
- Rivai, V. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. and Coutler, M. (2018) *Management.* 14th edn. Pearson Education.
- Robbins and Judge (2015) *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi).* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Judge, T.A. (2015) *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi).* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Judge, T.A. (2015) *Perilaku Organisasi.* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. and Syuhada, A.H. (2019) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2007) *Kamus Istilah Kepegawaian.* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (2011) *Organizational Behavior.* Edited by J. Wiley and Sons. New Jersey: Wiley.
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.*

Bandung: Refika Aditama.

- Sembiring, H. and Fernie, K.F. (2018) *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Siagian, S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simanjuntak (2011) *Manajemen dan Evaluasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siyoto, S. and Sodik, M.A. (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*. 1st edn. Edited by Ayup. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sopiah and Sangaji, M.E. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offest.
- Sugiono (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014a) *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014b) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012) *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syah, L.Y. (2019) *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Edited by O. Supriadi and P. Cakranegara. Bogor: Penerbit In Media.
- Tyssen, G. and Theodore (2003) *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Arcan.
- Wibowo (2013) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*. 6th edn. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijono, S. (2014) *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

JURNAL

Abomaleh a Awad, Z.I. (2014) ‘The impact of management commitment to service quality and customer satisfaction: A Review of Saudi Arabia public service sector’, *Journal of Modern Marketing Research*, Vol.3 No1, pp. 15–24.

Achmad, G.N. and Pongtuluran, Y. (2019) ‘Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta’, *Jurnal Manajemen*, 11(2), pp. 237–245.

Ahmad, A.J., Mappamiring and Mustari, N. (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba’, *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), pp. 287–298.

Andjarwati, T. *et al.* (2019) ‘The Effect Of Osha , Work Environment And Work Discipline On Employee Satisfaction And Employee Performance’, *Archives of Business Research (ABR)*, 7(11).

Andjarwati, T. (2015) ‘Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi McClelland’, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), pp. 45–54.

Andriani, M. and Widiawati, K. (2017) ‘Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg’, *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), pp. 83–98.

Andry (2019) ‘Pengaruh Sanksi dan Tindakan Indisipliner terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Collection PT. Summit Oto Finance Pekanbaru’, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10.

Ariesni, S. and Asnur, L. (2021) ‘Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), pp. 363–369. Available at: <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>.

Arlanti, E. and Sary, F.P. (2020) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Bandung pada Divisi Call Center’, *Journal e-Proceeding of Management*, Vol.7, No., p. 427.

Arum, T.R.S. and Puri, P.D.A. (2023) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta)’, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10, pp. 811–820. Available at: <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>.

- Astadi, P. and Susanti, P.I. (2016) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat', *Journal of Theory and Applied Management*, (2), pp. 145–160. Available at: <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>.
- Ayunasrah, T. *et al.* (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), pp. 1–10.
- Bianca, A., Katili, P.B. and Anggraeni, S.K. (2013) 'Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling', *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), pp. 334–340.
- BKN, B.K.N. (2022) *Pendekatan Kepemimpinan Situasional Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), Civil Apparatus Policy Brief*. Available at: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgleclefindmkaj/https://www.bkn.go.id/un-gahan/2022/07/49-Policy-Brief-Juli-2022.pdf>.
- Brayfield, A.H. and Crockett, W.H. (1955) 'Employee Attitudes and Employee Performance', *Journal Scope Statement Psychological Bulletin*, 52(5), pp. 396–424.
- Chusminah (2019) 'Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai', *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4.
- Danisa, D. and Komari, N. (2023) 'Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan', *MBIC*, 8(2), pp. 989–1001.
- Dewi, D.A., Senen, S.H. and Masharyono (2018) 'Gambaran Kemampuan, Lingkungan Kerja Sosial dan Kinerja Karyawan', *Journal of Business Management Education*, 3(3), pp. 145–154.
- Dewi, D.S. and Tobing, T.N.W. (2021) 'Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Masa Perubahan Melawan Covid-19 Di Indonesia', *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(1), p. 210. Available at: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i1.362>.
- Ferawati, A. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Agora*, 5(1), pp. 1–131. Available at: http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf.
- Goni, H.G., Manoppo, W. and Rogahang, J. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna', *Productivity*, 2(4), pp. 330–335. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>

- Guan, X. and Frenkel, S. (2019) 'How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms', *Personnel Review*, 48(1), pp. 163–183. Available at: <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>.
- Hadi Senen, S. *et al.* (2016) 'The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia', 15, pp. 596–598. Available at: <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>.
- Hanafi, B.D. and Yohana, C. (2017) 'Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance', *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5, pp. 73–89.
- Hidayati, S.K., Perizade, B. and Widiyanti, M. (2019) 'Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees', *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12), pp. 391–398. Available at: <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>.
- Holid, A. and Meilani, R.I. (2018) 'Pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan direktorat akademik di sebuah perguruan tinggi di Indonesia', *JP Manper*, 3(1), pp. 54–62. Available at: <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>.
- Jayanti, K.N. and Dewi, K.T.S. (2021) 'Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), pp. 75–84. Available at: <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>.
- Jayasundara, K. (2016) *Employee Discipline*, Slideshare. Available at: <https://www.slideshare.net/chamikrish/3-employee-discipline> (Accessed: 10 October 2021).
- Julianto, D. and Utari, P.A. (2019) 'Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan Individu Di Sumatera Barat', *IKRAITH EKONOMIKA*, 2(2), pp. 122–131. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/268005-analisa-pengaruh-tingkat-pendidikan-terh-87e7aaa0.pdf>.
- Khan, A.A. *et al.* (2016) 'Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan', *Business Management and Strategy*, 7(1), p. 29. Available at: <https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>.
- Kholil, M. Abdul, Marzolina and Taufiqurrahman (2014) . 'Inti Karya Plasma Perkasa Tapung', *Jom FEKON*, 1(2), pp. 294–308.
- Kholil, Muhammad Abdul, Marzolina and Taufiqurrahman (2014) 'Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada

- Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung', *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), pp. 1–13.
- Lestary, L. and Harmon (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3, p. 94.
- Liawandy, F., Indiarti, S. and Marzolina (2014) 'Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru', *Jom FEKON*, 1(2), p. 4.
- Listiani, T. (2013) 'Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik', *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), pp. 312–321.
- Malau, M.K. and Wasiman (2020) 'Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansyu Precision Batam', *Jurnal Rekaman*, Vol 4, No., p. 487.
- Marisyah, F. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan', *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), pp. 553–562. Available at: <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>.
- Meilany, P. and Ibrahim, M. (2015) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *FISIP*, Vol. 2 No., p. 2.
- Mufida, I.I., Kurniati, R.R. and Krisdianto, D. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)', *JiAGABI*, 10.
- Nabawi, R. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 170–183. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Naseem, I. *et al.* (2012) 'Factors Affecting Employees' Performance: Evidence from Pakistan', 4(6), pp. 141–174. Available at: <http://papers.ssrn.com/abstract=2152328>.
- Nasution, L. and Ichsan, R.N. (2021) 'Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo', *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), pp. 331–343.
- Nata Liyas, J. and Primadi, R. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat', *Al Masraf*, 2(1), pp. 17–26. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>.
- Norani, M., Amirullah, A.H. and Darwis, M. (2015) 'Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kotamakassar', *Journal Office*, 1, pp. 1–7.

- Octavianasari, P. (2017) 'Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan', *Occupational Medicine*, 53(4), p. 130.
- Oktavia, R. and Fernos, J. (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang', *Jurnal Economina*, 2(4), pp. 993–1005. Available at: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>.
- Osa, I.G. (2014) 'Monetary Incentives Motivates Employee's On Organizational Performance', *Arts Humanities and Social Sciences*, 2(7), pp. 61–69.
- Padek (2023) 'MenPANRB Ungkap Fenomena Kinerja Pegawai Baik, tapi Banyak Pengaduan Masyarakat', *Padek Jawapos*, 22 July. Available at: <https://padek.jawapos.com/nasional/20/07/2023/menpanrb-ungkap-fenomena-kinerja-pegawai-baik-tapi-banyak-pengaduan-masyarakat/>.
- Pranitasari, D. and Khotimah, K. (2021) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18.
- Purwanti, T. (2022) 'Survei Baru: 30% PNS WFH Gabut dan Kompetensinya Rendah', *CNBC Indonesia*, 22 July. Available at: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220723081113-4-357912/survei-baru-30-pns-wfh-gabut-dan-kompetensinya-rendah?page=all>.
- Putra, G.S. and Fernos, J. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate', *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), pp. 617–629.
- Putri, E.M. *et al.* (2019) 'The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline', *International Journal of Research Granthaalayah*, 7(4), pp. 132–140. Available at: <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>.
- Putri, S.H. and Onsardi (2019) 'Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *OSF Preprints* [Preprint].
- Rahmadianty, E., Syahrani and Arifin, M. (2018) 'HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 15 BALIKPAPAN', *eJournal Administrasi Negara*, 6(3), pp. 7979–7992. Available at: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/09/Jurnal_FIX_\(09-17-18-05-52-28\).pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/09/Jurnal_FIX_(09-17-18-05-52-28).pdf).
- Ridha, M. (2020) 'Teori Motivasi Mcclelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI', *Palapa*, 8(1), pp. 1–16.
- Rima Dwining, T. and Bambang Swasto, S. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), pp. 172–180.
- Rima Dwining Tyas (2018) *Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap, Skripsi Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya.
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A. and Suryaningtyas, D. (2020) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami', *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>.
- Sali, H.N.A. (2020) 'Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.Maruki Internasional Indonesia', *Repository Politeknik ATI Makasar*, 1(2), p. 68.
- Salma, A.A. (2022) 'Survei Ungkap Lingkungan Kerja yang Positif Bisa Dukung Kesehatan Mental', *Musemedia*, 11 September. Available at: <https://musemedia.id/survei-ungkap-lingkungan-kerja-yang-positif-bisa-dukung-kesehatan-mental-setuju/>.
- Sanjaya, V. and Febrian, W.D. (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)', *Bisnis Madani*, 2024(1), pp. 29–45. Available at: <https://journal.paramadina.ac.id/>.
- Sarwani (2016) 'The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employee', *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), pp. 53–67.
- Schaefer, C.P. *et al.* (2015) 'Health care resource use, productivity, and costs among patients with moderate to severe plaque psoriasis in the United States', *Journal of the American Academy of Dermatology*, 73(4), pp. 585–593.e3. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jaad.2015.06.049>.
- Senen, S.H., Sumiyati, S. and Masharyono, M. (2017) 'Employee Performance Assessment System Design Based on Competence', *Innovation of Vocational Technology Education*, 13(2), pp. 68–70. Available at: <https://doi.org/10.17509/invotec.v13i2.8268>.
- Siahaan, A. *et al.* (2023) 'Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia', *Journal on Education*, 5(3), pp. 6933–6941. Available at: <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1480>.
- Sumadji, M. and Suratman, B. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Envilab Kabupaten Gersik', *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 5(3), p. 3.
- Suprajang, A.R. dan S.E. (2017) 'Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar',

Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vol. 2, pp. 49–56.
Available at: [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/315-Article Text-460-1-10-20171013.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/315-Article%20Text-460-1-10-20171013.pdf).

- Syafrina, N. (2017) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru’, *Eko dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), pp. 1–12. Available at: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.
- Syahrudin, Y. (2016) ‘Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda’, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), pp. 59–72. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/363>.
- Tampubolon, M.P. (2020) *Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi*.
- Tempo.co (2019) ‘Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Kian Transparan’, *Tempo.co*. Available at: <https://nasional.tempo.co/read/1260597/penilaian-kinerja-aparatur-sipil-negara-kian-transparan/full&view=ok>.
- Ukkas, I. (2017) ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo’, *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). Available at: <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>.
- Wiadnyana, I.W.W. *et al.* (2019) ‘The Effect Of Compensation, Motivation, Work Discipline And Work Environment On Housekeeping Staff Performance At Lv 8 Resort Hotel’, pp. 205–209.
- Winarni and Utomo, H. (2013) ‘Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai’, *Among Makarti*, 6(11), pp. 48–71.
- Yulius, W.S. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar’.
- Yunita, Militina, T. and Haryadi, R.M. (2019) ‘Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja serta disiplin terhadap kinerja karyawan bank pembangunan daerah kalimantan timur cabang utama samarinda’, *Ekonomia*, 8(5), p. 3.
- Yusup, F. (2018) ‘Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif’, *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependudukan*, 7.