

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI LAMPUNG

Undang Sarifudin^{(1)*}, Husna Purnama⁽²⁾, Iwan Zulfikar⁽³⁾

⁽¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Rua Jurai

^{*}UndangSarr.012@gmail.com

Abstrak. Objek penelitian adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar dapat bersaing di era global dewasa ini. Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi organisasi yang kuat serta mampu berkembang. Masalah dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kurang baik dan disiplin kerja yang masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung”. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik populasi penelitian dari 51 responden. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan “Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung” dapat diterima.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Abstract. The research object is the Education and Culture Office of Lampung Province. Human resource management must be implemented optimally to manage its human resources in order to remain competitive in today's global era. This is because, of course, an organization with good human resource management will have competitive strength and will be a strong organization that is capable of growing. The issue in this research is the poor work environment and the still low work discipline. The purpose of this study is to determine the effect of the work environment on work discipline. The hypothesis proposed in this study is, “There is an effect of the work environment on work discipline at the Education and Culture Office of Lampung Province.” Data collection was carried out using a population sampling technique with 51 respondents. Based on the analysis results, it can be concluded that the proposed hypothesis, “There is an effect of the work environment on work discipline at the Education and Culture Office of Lampung Province,” is accepted.

Key Word: Work Environment, Work Discipline

PENDAHULUAN

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis

yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang

baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar dapat bersaing di era global dewasa ini. Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi organisasi yang kuat serta mampu berkembang. Dengan demikian, organisasi akan mampu mendayagunakan segala aspek dari faktor-faktor produksi terutama aspek sumber daya manusianya. *"Human resources management play a major role in ensuring that an organization will survive and prosper."* Ivancevich (2007:9).

Permasalahan di atas dapat ditimbulkan karena lingkungan kerja dalam bentuk sarana dan prasarana disediakan kurang memadai. Kekurangan sarana dapat menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat ditentukan dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi. Adanya dukungan lingkungan kerja seperti alat penunjang sarana prasarana yang memadai, pencapaian kinerja akan meningkat hingga pegawai mampu mengoperasikan perangkat yang ada. Organisasi dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kegiatan yang terarah dan jelas sehingga kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kenyataan yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adalah jika semangat kerja yang diberikan kurang maka para pegawai bekerja tidak maksimal. Selain itu kepuasan kerja yang kurang mengakibatkan kinerja menjadi menurun, seperti absen yang masih kurang

terkontrol sehingga jam kerja kurang dari yang seharusnya.

Karena berbagai masalah tersebut, semangat kerja dan kepuasan kerja belum tercapai secara optimal. Banyak pegawai mengeluh akibat pimpinan yang memberikan perintah langsung kepada pegawai untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak sesuai tupoksinya. Selain itu, beberapa pegawai tidak mengalami pergeseran atau promosi dalam karir kepegawaian.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi menurun dilihat dari daftar absensi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Padahal pada umumnya, instansi pemerintah di Indonesia, jam kerja adalah mulai jam 08.00 hingga jam 16.00 serta masih ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja.

Tabel 1. Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2017

Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat Ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	87%	100%
Februari	87%	100%
Maret	87%	100%
April	88%	100%
Mei	86%	100%
Juni	87%	100%
Juli	87%	100%
Agustus	86%	100%
September	80%	100%
Oktober	80%	100%
November	85%	100%
Desember	86%	100%

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2018

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi

organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Sihombing (2005: 76), lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan non-fisik di luar individu dalam suatu organisasi. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu, kepadatan ruangan, kebisingan, dan luas ruang kerja, sedangkan faktor non-fisik berkaitan dengan hubungan kerja yang terjalin antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai. Sedarmayanti (2007: 57) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, serta lingkungan sekitar tempat kerja, termasuk metode kerja yang diterapkan, baik secara individu maupun kelompok. Tohari (2002: 136-137) berpendapat bahwa meskipun lingkungan kerja fisik bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, faktor ini tetap menjadi variabel penting yang harus diperhatikan oleh para pakar manajemen. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kemajuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi segala faktor fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Pewarnaan: Warna di ruang kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, pengaturan warna yang baik, seperti warna lembut pada dinding ruang kerja, sangat disarankan.
- b. Penerangan: Penerangan yang cukup sangat penting untuk meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai.
- c. Udara: Sirkulasi udara yang baik membantu menjaga kesegaran fisik pegawai. Suhu udara yang terlalu panas dapat menurunkan semangat kerja.
- d. Suara Bising: Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dan menurunkan kinerja mereka. Organisasi perlu mengupayakan pengurangan kebisingan di tempat kerja.
- e. Ruang Gerak: Pegawai membutuhkan ruang yang cukup untuk bekerja dengan nyaman. Ruang yang sempit atau tidak memadai dapat mengganggu kenyamanan dan efisiensi kerja.
- f. Keamanan: Keamanan kerja sangat mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai. Keadaan kerja yang tidak aman dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja.
- g. Kebersihan: Lingkungan yang bersih menciptakan suasana yang sehat dan menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, baik antara pegawai dengan atasan, sesama pegawai, maupun antara pegawai dengan bawahan. Aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik adalah:

- a. Struktur Kerja: Bagaimana pekerjaan yang diberikan disusun dalam suatu struktur yang jelas dan terorganisir.
- b. Tanggung Jawab Kerja: Sejauh mana pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan tindakan yang diambil.
- c. Perhatian dan Dukungan Pemimpin: Sejauh mana pemimpin memberikan

pengarahan, dukungan, dan perhatian kepada pegawai.

- d. Kerja Sama Antar Kelompok: Kualitas kerjasama di antara pegawai dalam kelompok kerja.
- e. Kelancaran Komunikasi: Sejauh mana komunikasi antara pegawai dan atasan, maupun antar pegawai, berjalan dengan baik, terbuka, dan lancar.

Kedua jenis lingkungan kerja tersebut—fisik dan non-fisik—memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Sebuah organisasi sebaiknya tidak hanya mengutamakan satu jenis, melainkan memperhatikan keduanya secara seimbang untuk mencapai hasil yang maksimal.

Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2007) juga menyarankan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja, yaitu:

- a. Sarana dan Prasarana: Fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan.
- b. Penerangan: Pengaruh penerangan yang cukup terhadap kinerja pegawai.
- c. Suhu Udara: Pengaruh suhu udara terhadap kenyamanan dan semangat kerja.
- d. Suara Bising: Dampak kebisingan terhadap konsentrasi dan kinerja pegawai.
- e. Penggunaan Warna: Pengaruh warna ruang kerja terhadap semangat kerja.
- f. Ruang Gerak: Ketersediaan ruang yang cukup untuk bekerja secara nyaman.
- g. Keamanan Kerja: Pengaruh rasa aman terhadap semangat dan kinerja pegawai.
- h. Hubungan Antar Pegawai: Kualitas hubungan antar pegawai dan dengan pimpinan.

Dengan memperhatikan semua faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkuprawira (2007: 122), kedisiplinan pegawai adalah sifat seseorang yang dengan sadar mematuhi aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi. Kedisiplinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dan kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Kedisiplinan harus dipandang sebagai latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.

Hasibuan (2008: 193) juga menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Sementara itu, Fathoni (2006: 126) menambahkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan menyadari tanggung jawab serta tugasnya.

Dalam setiap organisasi, jenis disiplin yang diinginkan adalah disiplin yang muncul karena kesadaran dan keinsyafan. Namun, kenyataannya disiplin sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal atau paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya norma, etika, dan kaidah yang berlaku.
- b. Perilaku yang terkendali.
- c. Ketaatan terhadap aturan yang ada.

Untuk mengetahui apakah seorang pegawai memiliki disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Menurut Rivai (2004:444) terdapat 4 perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu ;

- a. Disiplin Retributif Adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin Korektif Adalah berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c. Perspektif Hak-hak Individu Adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian Adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Handoko (2000:129 – 130), menyebutkan tipe – tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
- b. Pendisiplinan yang bersifat membangun Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
- c. Keadilan dalam pendisiplinan Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar pegawai.
- d. Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
- e. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar Hal itu dilakukan agar

proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti di berbagai perusahaan dan instansi. Setiap penelitian menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Aptia Ferawati (2017) yang melakukan penelitian di PT. Cahaya Indo Perkasa dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, yang menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa suasana dan kondisi tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, yang berdampak pada kinerja mereka. Kemudian Rd. Hadi Rahadian (2015) yang melakukan penelitian yang serupa di PT. Kewalram Indonesia. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis deskriptif, dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sadad (2016) di Dinas Sosial Provinsi Banten dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di instansi tersebut. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, turut memengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

Secara keseluruhan, ketiga penelitian ini memiliki kesamaan dalam kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Kondisi fisik yang baik, suasana yang nyaman, serta hubungan yang baik antar pegawai dan atasan terbukti dapat

meningkatkan semangat dan kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memperhatikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung produktivitas dan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, yang beralamatkan di Jl. Dr. Warsito No. 72 Teluk Betung Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui survey ke lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara secara terbuka yang dilakukan dengan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

b. Data Sekunder

Mencatat data-data yang dipublikasikan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam bentuk aplikasi lapangan yang sifatnya berkala (*time series*).

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

yaitu pengamatan langsung guna menguji kebenaran hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya hingga diperoleh bukti dan fakta empiris dari kantor tersebut.

b. Wawancara

dilakukan dengan cara bertemu langsung dan bertanya secara langsung dengan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

c. Kuisioner

yaitu melakukan penyebaran daftar pernyataan yang diajukan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

d. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan

Menurut Arikunto tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10% - 15% lebih baik (Arikunto, 2008 : 120) Menurut data yang ada jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung dengan jumlah populasi 340, maka responden yang digunakan adalah $15\% \times 340 = 51$. Sehingga responden yang digunakan adalah 51 responden.

Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk

di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:190)

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)
 x = Jumlah skor pertanyaan
 y = Jumlah skor total pertanyaan
 N = Jumlah populasi yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uyanto (2006: 49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto, 2006:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto2006:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS versi 21.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi

Lampung dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Sederhana
 Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_1 : $Y = a + bX + e$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi X
 X = Lingkungan kerja
 e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:216)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP): $KP = r^2 \times 100 \%$

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program komputer excel dan SPSS 21. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi
 N = Jumlah responden
 (Sugiyono, 2008: 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel lingkungan kerja (X) dan Disiplin kerja pegawai (Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alfabanya $> 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program Statistik SPSS 21. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X) serta disiplin kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Item Pernyataan	r _{tabel}	Koefisien r hitung	Ket.
1	0,279	0,484	Valid
2	0,279	0,446	Valid
3	0,279	0,510	Valid
4	0,279	0,575	Valid
5	0,279	0,378	Valid
6	0,279	0,540	Valid
7	0,279	0,616	Valid
8	0,279	0,636	Valid
9	0,279	0,640	Valid
10	0,279	0,732	Valid
Rata-rata	0,279	0,555	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,279. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,555. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Uji Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r _{tabel}	Koefisien r hitung	Ket.
1	0,279	0,591	Valid
2	0,279	0,496	Valid
3	0,279	0,495	Valid
4	0,279	0,602	Valid
5	0,279	0,599	Valid
6	0,279	0,490	Valid
7	0,279	0,688	Valid
8	0,279	0,303	Valid
9	0,279	0,750	Valid
10	0,279	0,623	Valid
Rata-rata	0,279	0,563	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang disiplin kerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,563 lebih besar dari r_{tabel} 0,279. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Disiplin kerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto, 2006: 50). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 21 yang diambil berdasarkan 10 pernyataan sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Item
0,671	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai *alpha* lingkungan kerja (X) sebesar 0,671, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena α -nya sebesar $0,671 > 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Hasil dari uji reliabilitas variabel Disiplin kerja pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel disiplin Kerja Pegawai (Y)

<i>Case Processing summary</i>			
		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Item
0,763	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* Disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,763, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai α -nya sebesar $0,763 > 0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk

memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Perhitungan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) dari 51 Responden.

		X	Y
X	Person Correlation	1	.712**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	51	51
Y	Person Correlation	.712**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	51	51

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adalah sebesar 0,712. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono: 2008) maka tingkat korelasi Lingkungan kerja (X_1) dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799). Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Koefisiensi Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap disiplin Kerja Pegawai

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.339	.329	3.46633

a. Predictors: (Constant), X

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel disiplin

kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	19.440	3.320		5.855	.000
X1	.505	.085	.302	5.907	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,907. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,677, maka t_{hitung} 5,907 > t_{tabel} 1,677 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Jadi variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) adalah $Y = 19,440 + 0,505X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0,505 poin.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa lingkungan kerja disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel lingkungan kerja (X) dengan disiplin kerja

pegawai (Y) sebesar 0,712 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799).

Besarnya koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 5,907 dan t_{hitung} 5,907 > t_{tabel} 1,677.

Persamaan regresi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 19,440 + 0,505X$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0,505 point. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai sebesar 33,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 5,907, dan hasil t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} 1,677. Besarnya koefisien Determinasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah 33,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 33,9%.

Adapun saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator yaitu mengenai penataan ruang kerja tertata dengan baik sehingga ruang kerja tampak luas karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh anggota dengan cara menata ruang yang baik sehingga ruangan terlihat luas dan menarik.
2. Variabel disiplin kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan disiplin kerja adalah kehadiran pegawai di kantor tepat waktu karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi bagi pegawai yang datang terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 260–274.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Revisi). Zanafa Publishing.
- Affandi, A., & Afriansyah, H. (2019). Administrasi Keuangan. INA-Rxiv Papers, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31227/osf.io/yv9cx>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 392–398.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). *The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132.
- Azhar, M Elfi, & Alfihamasyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 246–259.
- Azhar, Muhammad Elfi, Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 46–60.
- Daulay, R., Hafni, R., Nasution, S. M. A., & Jufrizen, J. (2021). *The Determinant Model of Passenger Satisfaction with Low-Cost Carrier Airlines in Indonesia During the Covid-19 Pandemic. 7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2021)*, 197–203.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). Strategi dan Workshop Kewirausahaan. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). Manajemen.

- Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Sosial Dan Humaniora, 1(1), 547–551. Harahap,
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055–1065.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). *The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.
- BP UNDIP. Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Sage Publications*.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. *CAPS*.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551. Harahap,
- S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Bayzura, N. (2021). The Effect of Transformational Leadership , Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Asam Jawa Medan. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 584–591.
- Hasibuan, J.S., & Hanum, Z. (2022). *The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Tirtanadi PDAM Head Office Employees North Sumatra Province. Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 1–14. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320923>
- Hasibuan, J.S., & Netty, N. (2019). Influence Of Leadership And Discipline On The Performance Of Employees. *INTERNATIONAL CONFERENCE ON GLOBAL EDUCATION*, 22–34.
- Hasibuan, J.S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J.S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional USM, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Hutajulu,
- Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). *Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance*. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv* <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq> Papers, 195–205.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet 2 PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lestari, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. *Kumpulan Karya Ilmiah*

- Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02), 1–23.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 647–659.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178–185.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). *The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environment On Employee Performance. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management*

- and *Sharia Administration* (IJEBA), 1(2), 211–220.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Global Edition). Pearson Education Limited.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rst, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(4), 178–193.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tinjauan Konsep Dasar). Eureka Media Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Sembiring,
- M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Susi Handayani, R. D., Daulay, M. R., & SE, Ms. (2021). *Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.

- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 1(1), 380–392.
- Wibowo, W. (2016). Manajemen Kinerja. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Soetomo Business Review, 2(2), 106–112.
- Yusnandar, W. (2019). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. International Conference On Global Education*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). *The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.