

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung

Darul Husna

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung

Email : husnadarul@gmail.com

Abstract

This research aims to: Analyzing the simultaneous significant effects of Work environment and Work dicipline on the performance of employees, analyzing effects Work environment on the performance of employes; analyzing effects Work Dicipline on the performance of employes; This research uses Descriptive Quantitative. the population all People Regional Finance and Asset Management agency Tulungagung regency. total population, which is 61 people. The technique is a method of data collection now. In this study, researchers used the software (software), Microsoft Office Excel 2007 to carry out a descriptive and statistical analysis software (software) Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0 to carry out the test, test the classical, hypothesis testing and multiple linear regression analysis, , The research findings indicate a significant influence between the variables of Work environment and Work dicipline on the performance of employes at the Regional Finance and Asset Management agency Tulungagung regency

Keywords: Work environment, Work dicipline, performance of employes

A. Latar Belakang Teoritis

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah merupakan suatu Instansi Pemerintah Daerah yang memiliki peran penting dalam mengelola Keuangan dan Aset Daerah, meliputi Perencanaan Anggaran, pelaksanaan anggaran, Pembukuan dan Pelaporan, Inventarisir Aset, Pemeliharaan Aset serta Penghapusan dan Penjualan Aset.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan Nitisemito (2022). Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Ahyari (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja.

Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Soetrisno (2020) Tingkat Kedisiplinan Pegawai suatu organisasi atau instansi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Singodimedjo “mengatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma yang berlaku disekitarnya” (Nawawi : 2021). Pengertian disiplin dari para ahli dapat disimpulkan bahwa suatu sukarela dari seseorang untuk mentaati suatu norma dan aturan yang berlaku untuk mendapatkan kinerja atau hasil yang lebih maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari Pada saat apel pagi dilaksanakan, ada beberapa pegawai yang kembali tidak tepat waktu pada saat selesai jam istirahat, hal ini tidak mendapat perhatian khusus oleh pimpinan dan pemimpin tidak memberikan

teguran atau sanksi yang tegas. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan dua faktor yang penting yang dapat secara langsung mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai.

Gibson *et.al* (Winardi *et.al* 2020) Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai penyampaian tugas sendiri berasal dari pemikiran aktifitas yang yang dibutuhkan oleh pekerja. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual menentukan utama faktor organisasi (Hasibuan:2020). Kinerja Dari seorang pegawai memiliki peran yang krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi harus memperhatikan beberapa faktor kunci yang mempengaruhi pegawai.

Tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Menganalisis Pengaruh Simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai; 2) Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai; 3) Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini peneliti menggunakan model atau bentuk penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono 2021),

Populasi (Sugiyono:2021) adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kualitas dan karakteristik tersebut ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2021). Selanjutnya, populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung dengan jumlah 61 Pegawai..

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni data primer dan sekunder. Data primer nantinya akan diperoleh dari hasil kuesioner yang akan diberikan kepada seluruh Pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung. Data sekunder diperoleh dari kajian pustaka berupa buku - buku teks, jurnal, hasil - hasil penelitian terdahulu, studi literatur tentang model - model yang mendukung penelitian ini.

Metode pengumpulan data ditentukan oleh variabel yang menjadi objek penelitian. Arikunto (2021) mengemukakan bahwa “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai cara dan berbagai sumber”. Metode pengumpulan data tergantung dari jenis variabel dan tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan tujuan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode angket. Dalam penelitian ini, peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur, yakni Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Solimun *et,al* (2017) dalam kuisisioner menggunakan perhitungan kelas atau lebar selang sebagai kriteria interpretasi rata-rata skor. Nilai skor tertinggi 5 dan terendah 1, dengan demikian diperoleh rentang $R = 5-1 = 4$, maka diperoleh selang lebar $k = 4/5 = 0,8$. Interpretasi masing - masing jawaban responden disajikan berikut:

1,00	-	1,8=	sangat rendah
1,8>	-	2,6 =	rendah / jelek
2,6 >	-	3,4 =	tinggi / baik
4,2 >	=		sangat tinggi / sangat jelas

Selanjutnya, dilaksanakan uji validitas dan Reliabilitas Instrumen - instrumen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21* untuk melaksanakan uji instrumen.

Analisis data dilaksanakan setelah data dikumpulkan dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan. Analisis data merupakan bagian - bagian kegiatan penelitian yang sangat penting. Setelah mengumpulkan data, maka langkah selanjutnya adalah mengorganisasikan dan melakukan analisis data untuk mencapai tujuan penelitian yang ditetapkan (Sujianto:2020).

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang peneliti peroleh dalam penelitian. Menganalisis data berarti penulis membuktikan sesuai atau tidak hipotesis yang telah dikemukakan. Peneliti menggunakan analisis statistik karena dapat diklasifikasikan dalam penelitian kuantitatif sehingga akan memperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) *Microsoft Office Excel 2010* untuk melaksanakan analisis statistik deskriptif dan perangkat lunak (*software*) *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0* untuk melaksanakan uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, indeks korelasi dan indeks determinasi. Sebagai penjelasan tentang dasar pelaksanaan uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis linier berganda, uji hipotesis, indeks korelasi dan indeks determinasi

C. Hasil Dan Pembahasan

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Tulungagung terbentuk berdasarkan peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Yugas dan fungsi serta tata kerja Badan Pengelolaan dan Aset Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya BPKAD Kabupaten Tulungagung membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang di Bidang Keuangan, yang beralamat di Jalan A. Yani No.37 tulungagung dengan Kode Pos 66217.

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui valid/tidaknya instrument yang digunakan, peneliti dalam penelitian ini meliputi: Instrumen Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian validitas tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh kevalidan data butir soal dalam angket. Suatu Instrumen dikatakan valid apabila nilai yang diperoleh dalam perhitungan butir soal angket $>$ dibanding dengan r product momentn = 61 dengan $sig. = 5 \%$. Dengan kata lain dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini menggunakan *SPSS ver. 21*. Sedangkan hasil rekapitulasi data ujinya disajikan dalam table berikut.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Nilai Sig	Kesimpulan
X1.1	0,649	0,254	0,000	Valid
X1.2	0,541	0,254	0,000	Valid
X1.3	0,491	0,254	0,000	Valid
X1.4	0,278	0,254	0,030	Valid
X1.5	0,760	0,254	0,000	Valid
X1.6	0,657	0,254	0,000	Valid
X1.7	0,649	0,254	0,000	Valid
X1.8	0,717	0,254	0,000	Valid
X1.9	0,743	0,254	0,000	Valid

X1.10	0,571	0,254	0,000	Valid
-------	-------	-------	-------	-------

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja(X2)

Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Nilai Sig	Kesimpulan
X2.1	0,388	0,254	0,002	Valid
X2.2	0,380	0,254	0,002	Valid
X2.3	0,364	0,254	0,004	Valid
X2.4	0,744	0,254	0,000	Valid
X2.5	0,811	0,254	0,000	Valid
X2.6	0,593	0,254	0,000	Valid
X2.7	0,753	0,254	0,000	Valid
X2.8	0,767	0,254	0,000	Valid
X2.9	0,687	0,254	0,000	Valid
X2.10	0,690	0,254	0,000	Valid

Instrumen Efektivitas Kinerja Pegawai

Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Nilai Sig	Kesimpulan
Y.1	0,649	0,254	0,000	Valid
Y.2	0,541	0,254	0,000	Valid
Y.3	0,491	0,254	0,000	Valid
Y.4	0,278	0,254	0,009	Valid
Y.5	0,760	0,254	0,000	Valid
Y.6	0,654	0,254	0,000	Valid
Y.7	0,649	0,254	0,000	Valid

Y.8	0,717	0,254	0,000	Valid
Y.9	0,743	0,254	0,000	Valid
Y.10	0,751	0,254	0,000	Valid

Dalam Penelitian ini mengambil semua pegawai untuk melakukan uji validitas instrumen angket Kinerja Pegawai sebanyak 61 pegawai. Dari data hasil penelitian angket di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument dari pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 10 valid, karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai R_{hitung} lebih dari besar dari R_{tabel} . Jadi Dari dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid dan dapat digunakan sebagai instrument untuk mencari data pada penelitian ini.

Reliabilitas dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Sugiono: 2019). Dalam penelitian ini dalam mengukur reliabilitas Instrumen menggunakan Koefisien reliabilitas *Alfa Cronba's*. Untuk mengetahui reliabilitas digunakan *SPSS ver. 21 for windows* dengan melihat *Alfa Cronba's*. Kuisisioner dinyatakan reliable jika mempunyai koefisien alfa yang lebih dari 0,5 (Arikunto:2020).

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

Berdasarkan hasil data *Reliability Statistic* table tentang uji reliabilitas Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.754. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian karena instrumen tersebut baik.

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

Berdasarkan hasil data *Reliability Statistic* table tentang uji reliabilitas Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,770. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian karena instrumen tersebut baik.

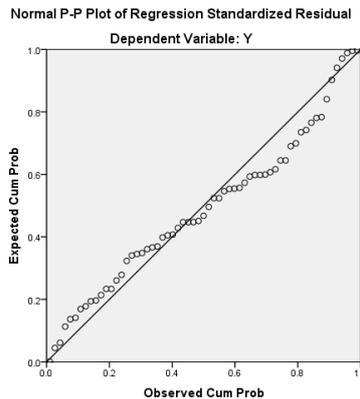
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

Berdasarkan hasil data *Reliability Statistic* table tentang uji reliabilitas Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,754. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian karena instrumen tersebut baik.

Uji ini untuk menguji data yang digunakan apakah berdistribusi normal atau tidak. Model Regresi yang digunakan dengan *grafik P – Plot*,



Pada pengamatan dengan *Normal P-Plot*. Jika data penelitian tersebar di sekitar garis diagonal, maka dapat diasumsikan model regresi tersebut berdistribusi normal (Sujianto:2020). Berdasarkan Gambar dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh peneliti telah lolos uji normalitas dengan menggunakan *Normal P-Plot* hal ini dibuktikan karena data penelitian tersebar di sekitar garis diagonal

Multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya kemiripan antara variable Independen dalam suatu model regresi. Pedoman suatu model regresi linier bebas dari korelasi dan lolos dari uji multikolinieritas yakni dapat dilihat “melalui TOL (*Tolerance*) berada mendekati 1 dan VIF (*Varians Inflation Factor*) di sekitar 1 (Sujianto:2020). Dikatakan multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X) > 0,05, dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X) ≤ 0,05. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini diperoleh data VIF sebagai berikut:

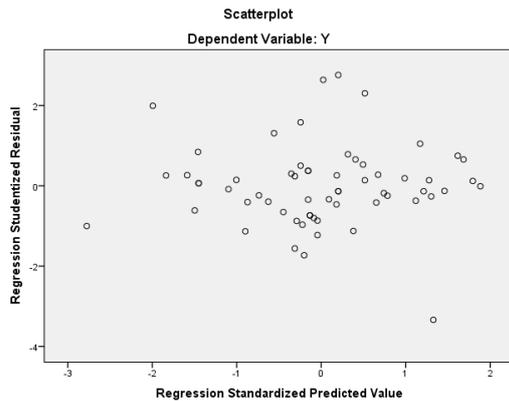
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.612	.843		.420	.676		
1. X1	.353	.091	.323	3.860	.000	.807	1.239
X2	.22	.083	.626	2.489	.00	.807	1.239

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinieritas model regresi dalam penelitian ini. Pada bagian *Coefficients* terlihat bahwa *Tolerance* X1 sebesar 0.807 dengan besaran VIF berada pada 1.239, *Tolerance* X2 sebesar 0,807 dengan besaran VIF 1.239, Sesuai dengan dengan ketentuan jika TOL (*Tolerance*) berada mendekati 1 dan VIF (*Varians Inflation Factor*) di sekitar 1, maka dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat *problem* multikolinieritas (Sujianto :2020). Berdasarkan ketentuan tersebut pada besaran VIF dan *Tolerance* yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan tidak terdapat *problem* multikolinieritas.

Heterokedisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual, dari pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual, dari pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika *varians* berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola grafik regresi pada *scatter plot*.



Scatter plot tidak ada pola jelas serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan lolos uji heteroskedastisitas.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	940.148	2	470.074	59.689	.000 ^b
Residual	456.770	58	7.875		
Total	1396.918	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Fhitung merupakan kombinasi baris F dan kolom *Regression*. Nilai Fhitung dalam penelitian ini 59.689 Selanjutnya, Ftabel dilihat dari kombinasi kolom v1 (dilihat dari *dfregression* jika menggunakan analisis dengan *SPSS for Windows version 21*) dan v2 (dilihat dari *dfresidual* jika menggunakan analisis dengan *SPSS for Windows version 21*) (Partino dan Idrus:2020). v1 atau *Df regression* dalam penelitian ini sebesar 3, v2 atau *df residual* dalam penelitian ini sebesar 46. Dari kombinasi v1 dan v2, pada tabel F dengan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai 3.15 Ftabel Selanjutnya, nilai Fhitung dianalisis dengan cara dibandingkan dengan nilai Ftabel Jadi, Fhitung dalam penelitian ini (59.689) > Ftabel (3.15) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil perbandingan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.612	3.843		420	.676
	X1	.353	.091	.323	.860	.000
	X2	.622	.083	.626	.489	.000

a. Dependent Variable: Y

thitung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan kombinasi dari baris t XI (Lingkungan Kerja) dan kolom X2 (Disiplin Kerja) dan hal ini sesuai dengan urutan variabel. Nilai thitung dari X1 terhadap Y senilai 3.860 dan X2 terhadap Y senilai 7.489. Selanjutnya t tabel dilihat dari *Degree of Freedom* atau df yang diperoleh melalui perhitungan $df = N - k$, dengan N merupakan jumlah populasi dan k merupakan jumlah variable (Partino dan Idrus : 2020). Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 61 dan jumlah variabel dalam penelitian ini yakni 3, maka perhitungan t tabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$df = 61 - 3$$

$$df = 58$$

t_{tabel} pada $df=58$ menunjukkan nilai 2,002 Selanjutnya, nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis dengan cara dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa: 1) Nilai thitung (3.860) > ttabel (2,002) serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah; 2) Nilai thitung (7.489) > ttabel (2,002) serta tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.612	3.843		420	.676
X1	.353	.091	.323	3.860	.000
X2	.622	.083	.626	7.489	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari Uji Regresi Linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18. Berdasarkan persamaan garis regresi yakni $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dan berdasarkan pengamatan nilai a, b_1 , b_2 , ... , b_n secara berturut-turut dari atas bisa dilihat pada baris *Unstandardized Coefficients B* (Arikunto:2020). Pada Tabel *Coefficients Unstandardized Coefficients B* pada Tabel *Coefficients* dapat diperoleh nilai $a = 1.612$, nilai $b_1=0.353$ dan nilai $b_2=0.622$. Selanjutnya, nilai a, nilai b_1, b_2 , dimasukkan ke dalam persamaan garis regresi sehingga dapat disusun persamaan $Y=1.612 + 0,353X_1 + 0.622X_2$

D. Kesimpulan

Dalam tahap ini peneliti, kegiatan peneliti Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung telah selesai dan langkah peneliti selanjutnya yakni mengambil konklusi dari pelaksanaan penelitian dan analisis data, kemudian disesuaikan dengan hipotesis dan rumusan masalah.

Berdasarkan pelaksanaannya penelitian dan analisis data dan kesesuaian dengan hipotesis serta rumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai secara bersamaan memberikan dampak positif terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif namun disiplin Kerja lebih dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai.

E. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Dharma, A., (2019)., *Strategi Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Handoko, F.H, 2019. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani. 2019. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T, Hani. 2019. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Grasindo.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.aPrabu Anwar, 2018. *Evaluasi Kinerja SDM* Penerbit: Revika Aditama, Bandung
- Martono, Nanang. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R., and J.H. Jachson. 2016. *Human Resource Management*, Edisi 3. Penerbit : Salemba 4
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia Persada
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nursasongko, G. S., & Nugraheni, R. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)
- Riduwan. 2018. *Dasar - Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti . 2018 “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja” in Bandung, CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Soeprihanto, J., 2017. *Penelitian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi ke 1 Cetakan ke 5. BPFE, Yogyakarta
- Soeprihanto, J., 2017. *Penelitian Pelaksanaan Kerjadan Pengembangan Karyawan*. Edisi ke 1 Cetakan ke 5. BPFE, Yogyakarta
- Sugiono, 2022, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.