

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN SEMEN KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

MONICA CINDY LORENZA

NPM : 2012010059

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh :

MONICA CINDY LORENZA
NPM : 2012010059

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN SEMEN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

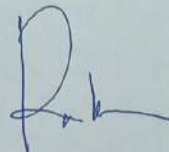
Tanggal : 05 Juli 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M
NIDN. 0711098703

Dosen Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M
NIDN. 0730076804

Skripsi oleh :

MONICA CINDY LORENZA

NPM : 2012010059

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN SEMEN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 09 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | | |
|---------------|---------------------------------------|---------|
| 1. Ketua | : Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M | (.....) |
| 2. Penguji I | : Dr. Ismayantika Dyah Puspari, M.B.A | (.....) |
| 3. Penguji II | : Rony Kurniawan, M.M | (.....) |



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Monica Cindy Lorenza
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri, 12 Mei 2001
NPM : 2012010059
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 05 Juli 2024

Yang menyatakan.



MONICA CINDY LORENZA

NPM : 2012010059

HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto :

“Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusasaan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan.”

Kupersembahkan karya ilmiah ini untuk:

Keluarga dan kerabat yang saya cintai.

ABSTRAK

Monica Cindy Lorenza: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Semen Kediri

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

Penelitian ini di latarbelakangi bahwa kinerja karyawan perlu dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Supaya perusahaan dapat menciptakan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan pada Kantor Kecamatan Semen Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semen Kediri. Tehnik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semen Kediri sebanyak 34 pegawai. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan *software SPSS for windows versi 25*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen Kediri. (2) secara simultan lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Semen Kediri” merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Dr. Zaenal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Resti Meilina, M.M. selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M dosen pembimbing I dengan sangat sabar memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Rony Kurniawan, M.M Selaku dosen pembimbing II dengan sangat sabar memberikan bimbingan dan pengarahan.
6. Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A Selaku dosen penguji dengan sangat sabar memberikan bimbingan dan pengarahan.

7. Ucapkan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritrik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 05 Juli 2024



MONICA CINDY LORENZA
NPM : 2012010059

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II : KAJIAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
c. Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2. Lingkungan kerja	12
a. Pengertian Lingkungan kerja	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja	13
c. Indikator Lingkungan kerja.....	14
3. Kompetensi	15
a. Pengertian Kompetensi	15
b. Indikator Kompetensi	16

4.	Disiplin Kerja.....	17
a.	Pengertian Disiplin Kerja	17
b.	Indikator Disiplin kerja	18
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	19
C.	Kerangka Berpikir	22
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	22
D.	Kerangka Konseptual	25
E.	Hipotesis.....	26
BAB	: III METODE PENELITIAN	27
A.	Variabel penelitian	27
1.	Identifikasi Variabel.....	27
a.	Variabel Bebas	27
b.	Variabel Terikat	27
2.	Definisi Operasional Variabel.....	27
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	29
1.	Pendekatan Penelitian	29
2.	Teknik Penelitian	29
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	30
D.	Populasi dan Sampel	30
E.	Instrument Penelitian	31
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
G.	Teknik Analisis Data.....	38
1.	Uji Statistik Deskriptif	38
2.	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.	Analisis Regresi Linier Berganda	41

4.	Koefisien Determinasi.....	42
5.	Pengujian Hipotesis.....	42
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A.	Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	45
B.	Gambaran Umum Responden.....	63
C.	Hasil penelitian	64
D.	Analisa Data.....	69
E.	Pembahasan	77
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	81
A.	Kesimpulan	81
B.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	18
3.1 : Skala Likert	31
3.2 : Definisi Operasional Variabel.....	32
3.3 : Hasil Uji Validitas.....	35
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas	37
4.1 : Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2 : Karakteristik Berdasarkan Usia	65
4.3 : Output Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	65
4.4 : Output Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi	66
4.5 : Output Statistik Deskriptif Variabel Disiplin.....	67
4.6 : Output Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	68
4.7 : Hasil Uji Normalitas	70
4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas	71
4.9 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.10 : Hasil Uji Linieritas.....	72
4.11 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.12 : Hasil Uji t.....	75
4.13 : Hasil Uji F.....	76
4.14 : Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	25
4.1 : Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Semen	47
4.2 : Gambar Normal P-Plot.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Kuesioner Penelitian	87
2 : Tabulasi Data Responden.....	90
3 : Hasil Analisa Data	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Pegawai adalah sumber daya manusia yang berguna sebagai penggerak dan pengoptimal sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi, tanpa adanya pegawai maka sumber daya yang lain akan kurang berfungsi dengan baik. Agar kinerja pegawai lebih maksimal maka perlu diberikan fasilitas yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Arifin *et al.*, (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan

suasana yang aman dan nyaman pada pegawai diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral pegawai dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka kinerja akan mengalami peningkatan Sari *et al.*, (2020). Menurut Yantika, *et al.*, (2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja pegawai.

Secara umum, kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Menurut Agustian *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu

kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas, maka dari itu, setiap pimpinan senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika pegawai datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan Yantika *et al.*, (2018:177). Disiplin kerja berarti sebuah bentuk kepatuhan dan ketaatan seseorang kepada peraturan yang telah berlaku dan orang tersebut harus siap menerima konsekuensi jika melanggar peraturan yang ada, Wulandari *et al.*, (2021).

Peneliti menentukan obyek penelitiannya pada Kantor Kecamatan Semen Kediri yang beralamat di Jl Argo Wilis No.529 Semen Kediri Jawa Timur 64161 , yang dikarenakan pada obyek penelitian tersebut mengalami permasalahan mengenai kinerja pegawai yang menurun disebabkan oleh lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Permasalahan pertama mengenai lingkungan kerja

fisik yaitu kurang adanya penerangan pada ruangan, suhu udara yang terlalu panas, suara jalan yang bising, dan keamanan kerja yang kurang.

Faktor permasalahan yang kedua yaitu berdasarkan observasi nampak terdapat beberapa pegawai yang kurang familiar terhadap teknologi atau komputer. Faktor yang terakhir adalah pada disiplin kerja pegawai yaitu, nampak pada jam kerja, pegawai tidak mematuhi peraturan kantor dan tingkat absensi kurang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Inzani & Yuliani (2022) yang berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai biro kantor gubernur Sulawesi barat. Memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Pradipta & Musadad (2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain Dewantari *et al.*, (2023) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung Fransisca *et al.*, (2023) dengan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas dan diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan menjadi menurun atau tidak optimal maka penulis terdorong untuk mengkaji penelitian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Semen Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terkait dengan latar belakang masalah yaitu Kinerja Pegawai yang menurun dikarenakan terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja diantaranya kurang adanya penerangan pada ruangan, suhu udara yang terlalu panas, suara jalan yang bising, dan keamanan kerja yang kurang, nampak terdapat beberapa pegawai yang kurang familiar terhadap teknologi atau komputer, pada disiplin kerja pegawai yaitu, nampak pada jam kerja, pegawai tidak mematuhi peraturan kantor dan tingkat presensi kurang baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, maka peneliti perlu membatasi hanya pada wilayah objek penelitian pegawai pada Kantor Kecamatan Semen Kediri. Hanya membahas mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” pada tahun 2024.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ini :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?

4. Apakah lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen ?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Menjadi bahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi upaya peningkatan kinerja pegawai melalui variabel lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Semen Kediri.

2. Manfaat Teoritis

Untuk menyelesaikan tugas akhir mata perkuliahan jurusan ekonomi manajemen dan bisnis konsentrasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Nusantara PGRI Kediri dan dapat menjadi rujukan, sumber

informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., dan Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Arifin, Samsul, Arif Rachman Putra, and Cahya Fajar Budi Hartanto (2019). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 1.1: 22-29.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azharuddin, Rakka Aditty, M. Djudi Mukzam dan Yudha Prakasa. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 72, No. 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dewantari, B. A., Wihara, D. S., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2, 983–992.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fitria Noorainy. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.
- Fransisca, R. Z., Wiraha, D. S., & Rony Kurniawan. (2023). *Analisis motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ud dorangku pare kediri 1),2),3)*. 2, 435–444.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Ismail Hajiali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipggritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Noorainy, Fitria. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Management Review*. Volume 1, Number 2. Master Of Management Studies Program, Universitas Galuh Ciamis.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. galih estetika indonesia. *Kinerja*, 18(4), 554–562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>
- Rahmat, S. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Raymon, Et All. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen*. Vol 11. No 1 : 129-133.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Sari, P. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah. (2021) *Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama)* Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto & Indryo. (2018). *Manajemen Produksi, Edisi keempat*, BPFE, Yogyakarta.
- Sumantri, B. A., Kurniawan, R., & Luthfia, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Di " Jago Bahasa" Pare. *Seminar Nasional ...*, 396–401. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Sutrisno, dan Saifuddin Zuhri. (2019). “PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas.” *Journal of Dedicators Community* 3(1):53–61.
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wulandari, N., Ferdian, F., & Adrian, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Departement di Holiday Inn Resort Batam. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(2), 180–186. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i2.19572>.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.