

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Ahmad Firman**<sup>1</sup> ✉ **Ratna Bater**<sup>2</sup> **Wandi Janwar**<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia*

<sup>2,3</sup> *Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berjumlah 182 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan yang ditentukan berdasarkan formulasi slovin. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji t uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2022 Firman et al

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [a\\_firman25@yahoo.com](mailto:a_firman25@yahoo.com) , [ratnabater38@gmail.com](mailto:ratnabater38@gmail.com) , [wandijanwar@gmail.com](mailto:wandijanwar@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuannya (Fahmi, 2016). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti tingkat kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawannya sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula (Thaief & Baharuddin, 2015).

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan merupakan unit pelaksana baru di bawah kantor Wilayah Sulselbar yang merupakan pemekaran dari PT. PLN (Persero) area Makassar. Lokasi kantor PT. PLN (Persero) area Makassar Selatan. PT. PLN

memiliki visi yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan terpercaya dan bertumpu pada potensi insani. Sedangkan misi PT. PLN yaitu menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. Pihak PLN mengutamakan pelayanan pelanggan dan pelayanan teknik untuk mengantisipasi adanya gangguan (pemadaman) listrik secara spontanitas yang diakibatkan oleh pepohonan atau binatang-binatang yang menyentuh langsung ke jaringan sambungan udara tenaga menengah (TM) yang berkapasitas 20kv.

Untuk mewujudkan visi dan misi PLN yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan ditunjuk oleh PT. PLN pusat sebagai percontohan dalam sistem layanan. Penunjukkan itu berdasarkan pertimbangan bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki kesiapan infrastruktur untuk menunjang pelaksanaan layanan yang berkelas dunia. Untuk pencapaian tersebut PLN memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mendukung visi dan misi pihak PLN. Maka dari itu PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan harus memiliki SDM yang baik dalam hal kinerja para karyawannya.

Menurut Rivai (2011), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, karena digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan, peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan yang tidak patuh terhadap peraturan dan melanggar disiplin kerja yang menunjukkan masih kurangnya karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja pada perusahaan. Diantaranya masih banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan yang mengerjakan hal diluar tugasnya di jam kerja seperti main game, berbincang ditelfon yang terlalu lama, mengobrol pada jam kerja. Melalui wawancara salah satu karyawan dapat diketahui bahwa masalah pelanggaran disiplin kerja dikarenakan karakteristik tugas dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi para karyawan sehingga dapat mengakibatkan karyawan melanggar aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin saat bekerja.

Menurut Mulyanto (2015) disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berbeda. Penurunan produktivitas perusahaan salah satunya

diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawannya yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal.

Faktor yang kedua yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja ditempat mereka bekerja, karena dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Agbozo et al., 2017). Lingkungan kerja saat ini pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, seperti masih kurangnya perlengkapan-perengkapan kantor yang mendukung pekerjaan, kurang terjaganya kebersihan lantai dan ruangan kerja, suara-suara bising yang mengganggu satu sama lain. Kurangnya kinerja karyawan disebabkan juga karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga membuat para karyawan harus mengeluarkan tenaga ekstra dalam bekerja.

Selanjutnya dikatakan Basit (2018) bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik juga dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai, karena peran pegawai sebagai tenaga kerja. Untuk itulah di dalam melakukan kegiatan pegawai harus dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam berkerja.

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja telah banyak dilakukan seperti (Feel et al., 2018; Manurung, 2019; Yulius, 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Nabawi, 2019; Siahaan & Bahri, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian (Bawelle & Sepang, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya fenomena awal dari disiplin kerja dan lingkungan kerja tersebut mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sulastiningtiyas & Nilasari, 2018). Sedangkan menurut Handoko (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang ditentukan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Meithiana (2017) yaitu: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan menekankan disiplin-disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan menurut Siagian (2008) antara lain: 1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah pencegahan yang dilakukan agar setiap tindakan dan perilaku dari para karyawan jangan sampai berperilaku negatif. Artinya disiplin yang dilakukan untuk pencegahan dan sebelum terjadinya masalah. Dengan, kata lain disiplin preventif dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewangan dapat dicegah. 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing. Sasaran pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. 3) Disiplin progresif. Disiplin progresif adalah tindakan yang dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Suharno (2017) ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 2) Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat. 5 aspek lingkungan kerja non-fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai dilingkungan kerja, yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, dan Kerja sama antar kelompok.

Berdasarkan masalah pokok dan kerangka pemikiran yang telah di uraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1:** Diduga bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- H2:** Diduga bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pengaruh antar dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berjumlah 182 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan yang ditentukan berdasarkan formulasi slovin. Sumber data penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner maupun melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap para karyawan pada PT.PLN (persero) UP3 Makassar Selatan.

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Ghozali (2018), skala Likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan. Berdasarkan skala Likert, skor yang diberikan pada jawaban setiap responden memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Item	Indikator	Referensi
Disiplin Kerja	X1.1	Taat terhadap aturan waktu perusahaan	(Iptian et al., 2020;
	X1.2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Razak et al., 2018;

	X1.3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Thaief & Baharuddin, 2015)
	X1.4	Taat terhadap peraturan lain	
Lingkungan Kerja	X2.1	Penerangan	(Agbozo et al., 2017;
	X2.2	Suara bising	
	X2.3	Penggunaan warna	Mangkunegara & Agustine, 2016)
	X2.4	Ruang gerak yang diperlukan	
	X2.5	Hubungan dengan pegawai	
Kinerja Karyawan	Y1.1	Kualitas	
	Y1.2	Kuantitas	(Basit et al., 2018;
	Y1.3	Waktu	Rahardjo, 2014)
	Y1.4	Kerjasama antar karyawan	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Pada tabel 2 disajikan gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Table 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	53,85%
	Perempuan	30	46,15%
Pendidikan Terakhir	S1	55	84,62%
	S2	8	12,31%
	S3	0	0%
	Lainnya	2	3,07%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2, 65 responden yang merupakan karyawan dari PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang terdiri dari 35 karyawan atau 53,85% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 30 karyawan atau 46,15%. Berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 55 karyawan atau 84,62% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 karyawan atau 12,31% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 karyawan atau 0% dan lainnya sebanyak 2 karyawan atau 3,07%.

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Deskripsi statistik digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari mean, median, deviasi standar, nilai minimum, dan nilai maksimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	65	3.25	5.00	4.2577	.40977
Lingkungan Kerja	65	3.20	5.00	4.1662	.41769

Kinerja Karyawan	65	2.75	5.00	4.2154	.44607
Valid N (listwise)	65				

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 3, X1 memiliki nilai minimum 3,25, nilai maksimum 5, dan mean 4,2577 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,40977 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai minimum 3,2, nilai maksimum 5, dan mean 4,1662 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,41769 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 2,75, nilai maksimum 5, dan mean 4,2154 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,44607 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Tahap kedua adalah uji instrumen data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan dan kehandalan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai alpha cronbach  $\geq 0,60$ . Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.

Table 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

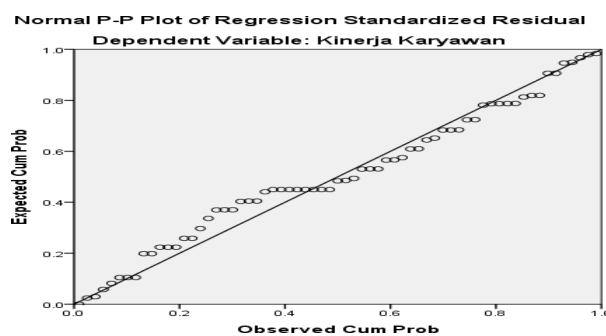
Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
X1	X1.1	0,716**	0,733	Valid dan reliable
	X2.2	0,742**		Valid dan reliable
	X2.3	0,756**		Valid dan reliable
	X2.4	0,781**		Valid dan reliable
X2	X2.1	0,631**	0,790	Valid dan reliable
	X2.2	0,702**		Valid dan reliable
	X2.3	0,807**		Valid dan reliable
	X2.4	0,864**		Valid dan reliable
Y	X2.5	0,667**	0,763	Valid dan reliable
	Y1.1	0,768**		Valid dan reliable
	Y1.2	0,796**		Valid dan reliable
	Y1.3	0,787**		Valid dan reliable
	Y1.4	0,708**		Valid dan reliable

Source: data primer diolah dengan SPSS

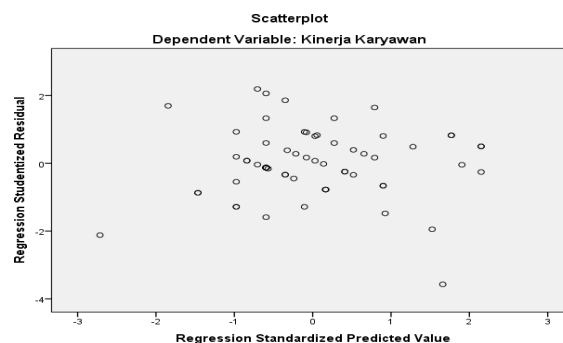
Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang nilai total person correlation atau rhitung lebih besar dari nilai rtable (0,3), hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan tersebut dapat diikuti dalam uji reliabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid. Sementara hasil uji reliabilitas

menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Sebelum hasil regresi yang diperoleh diinterpretasikan maka terlebih dahulu diuji apakah terdapat pelanggaran asumsi regresi linier klasik dari hasil tersebut. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Selanjutnya uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel



independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo et al., 2013). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.** Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.698	1.432
Lingkungan Kerja	.698	1.432

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output pada tabel 5, terlihat bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6.** Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.881	.503		1.752	.085
Disiplin Kerja	.438	.126	.402	3.468	.001
Lingkungan Kerja	.353	.124	.330	2.846	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,881 + 0,438 X_1 + 0,353 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 0,881 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,881 satuan.

Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_1$ ) adalah 0,438 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,438 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.

Koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_2$ ) adalah 0,353 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,353 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Selanjutnya uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7.** Uji t (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.881	.503			1.752	.085
Disiplin Kerja	.438	.126	.402		3.468	.001
Lingkungan Kerja	.353	.124	.330		2.846	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +3,468 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen

Pengujian Hipotesis Kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +2,846 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.311	2	2.655	22.175	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.424	62	.120		
	Total	12.735	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Uji R Square  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.398	.34604

a. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 9 terdapat R sebesar 0,646 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena mendekati defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,417 atau 41,7% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan membuat kerjanya semakin meningkat. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan.

Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan. Seperti salah satu contoh pertanyaan yang saya ajukan di kuesioner penelitian bahwa "Saya datang ketempat kerja tepat waktu", dari indikator ini

responden yang menjawab mendapatkan nilai rata-rata 6,6 dan menjawab setuju 41 orang atau 63% paling tinggi diantara variabel lainnya, begitupun indikator kinerja karyawan yang menyatakan bahwa "Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya" mendapatkan nilai rata-rata 7,0059 dan menjawab setuju 44 orang atau 67,6% paling tinggi diantara variabel lainnya sehingga ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan memiliki skor terendah yaitu sebesar 6,4. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Sebagai contoh bahwa karyawan masih ada yang belum mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti target perusahaan belum tercapai, keterlambatan pengumpulan berkas dan lain-lain.

Disiplin kerja yang baik dari karyawan dapat menunjukkan bahwa suatu instansi atau organisasi dapat memelihara atau menjaga kualitas maupun loyalitas karyawannya. Disiplin juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak diharapkan, sesuai dengan pendapat Leiden yang mengatakan bahwa "dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja karyawan" karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar sehingga kinerjanya akan meningkat dan berdampak pada tujuan instansi atau organisasi yang dapat dicapai dengan optimal.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja pada karyawan yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, sebaliknya apabila disiplin kerja pada karyawan kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sadat et al., 2020), dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aldrianto, 2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. KOSPERMINDO di Makassar yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja didalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Indikator hubungan pegawai dengan pegawai lainnya memiliki skor terendah yaitu sebesar 6,3. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan yang kurang baik memang kerap kali terjadi disuatu

perusahaan atau organisasi. Sebagai contoh karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering terjadi kali terlambat dalam mengumpulkan datanya sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan dibagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah di antara sesama rekan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Dukungan manajemen juga menjadi faktor penting yang mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja, dukungan tersebut meliputi perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, memperhatikan kebutuhan karyawan dalam proses kelancaran kerja dan dukungan kendaraan inventaris untuk pekerjaan luar kantor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang baik yaitu inovasi yang meliputi karyawan menggunakan cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mampu memberikan masukan manajemen tentang sistem pemasaran. Komunikasi yang baik seperti karyawan bisa bekerjasama dengan pihak lain dan mampu menjalin hubungan harmonis dengan segala elemen dan mampu memberikan penjelasan kepada pihak luar seperti sistem manajemen perusahaan merupakan beberapa faktor yang juga dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih baik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja krang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019; Pratama & Wismar'ain, 2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan disuatu perusahaan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan taat terhadap peraturan lainnya, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin baik lingkungan kerja didalam perusahaan, seperti suara bising, ruang kantor, fasilitas kantor dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: 1. Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan kasar. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel. 2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel penelitian ini, seperti bonus, budaya kerja dan lain-lain. 3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan kasar. terkait untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden. 5. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

## Referensi:

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. <https://www.globalacademicstar.com/download/article/1871562836.pdf>
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550. [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Aldrianto, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt kospermindo di makassar. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/154305/slug/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-perum-bulog-divisi-regional-jawa-barat.html>
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The influence of internal motivation and work environment on employee productivity. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 82.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BFEE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>

- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of training, motivation and work environment on physicians' performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173. <https://www.mcser.org/journal/index.php/ajis/article/view/8965>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2016). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, cetakan ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Manurung, L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/69220>
- Meithiana, I. (2017). The effect of organizational culture, environmental work, leadership style on the job satisfaction and its impact on the performance of teaching in State Community Academy Bojonegoro. 58-73. <http://repository.unitomo.ac.id/317/>
- Mulyanto, J. A. (2015). Influence of discipline, working environment, culture of organization and competence on workers' performance through motivation, job satisfaction (study in regional development planning board of Sukoharjo Regency). *Regulation*, 7(36). <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=efc9f970784aba62df5e68a82345f10d58d00e55>
- Nabawi, R. (2019). The influence of work environment, job satisfaction and workload on employee performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645-653. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/download/2686/1467>
- Rahardjo, S. (2014). The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta city, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59-74. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijarmss&volume=3&issue=6&article=007>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67. <https://search.proquest.com/openview/c7a1aa7937bebc409727cbeb4779d23c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Rivai, V. (2011). *Corporate performance management dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/3014/0>
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Sondang, S. P. (2008). Organisasi kepemimpinan dan perilaku organisasi. Gunung Agung Jakarta.
- Sulastiningtyas, D., & Nilasari, B. M. (2018). The effect of leadership style, work environment, and organizational motivation on employee performance with job satisfaction as variable mediating. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 93-114. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5310>
- Sunjoyo, R. S., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). Aplikasi SPSS untuk smart riset. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 23. [https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get\\_pdf.cgi?handle=hein.journals/rveurost7&section=343](https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/rveurost7&section=343)
- Yulius, W. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Universitas Negeri Makassar. <http://eprints.unm.ac.id/14418/>