

ANALISA DIKLAT, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEPEGAWAIAN REKTORAT UNIVERSITAS ANDALAS PADANG

*Analysis Of Training, Discipline, And Work Environment Of Civil Employee
Performance In Andalas University Rectorate Personnel, Padang*

Agussalim M; Novi Yanti; Anik Rokhayah

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti

ayarokhayah@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui: 1) Apakah secara parsial Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2) Apakah secara parsial Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 4) Apakah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, 5) Apakah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berkorelasi terhadap Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai, 6) Apakah Disiplin berkorelasi terhadap lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai, 7) Apakah Lingkungan kerja berkorelasi terhadap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) mempengaruhi Kinerja Pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang dengan populasi sebanyak 272 dan Sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, analisis path, serta uji hipotesis t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, 2) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, 3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, 4) Diklat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, 5) Diklat berkorelasi positif cukup kuat dan signifikan dengan disiplin baru mempengaruhi Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, 6) Disiplin berkorelasi positif kuat dan signifikan dengan lingkungan kerja baru mempengaruhi Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, 7) Lingkungan Kerja berkorelasi negatif sangat lemah dengan diklat dan tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci : diklat, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze and find out: 1) Does Education and Training partially influence and significantly affect employee performance, 2) Does discipline partially affect employee performance, 3) Does work environment partially and significantly affect employee performance, 4) Does Education and Training (Diklat), Discipline, and Work Environment have a simultaneous effect on Employee Performance, 5) Does Education and Training (Diklat) correlate with Discipline affect Employee Performance, 6) Does Discipline correlate with work environment affect Employee Performance, 7) Does The work environment correlates with Education and Training (Diklat) affecting Employee Performance. The object of this research is civil servants at the Rectorate Personnel of Andalas University Padang with a population of 272 and a sample of 100 people using the Slovin formula. The analytical method used in this study is the method of multiple linear regression analysis, coefficient of determination, path analysis, as well as hypothesis testing t and F test. The results showed: 1) Training partially positive and significant effect on improving employee performance, 2) Discipline partially positive and significant effect on improving employee performance, 3) Work environment partially negative and insignificant effect on improving employee performance, 4) Training, Discipline, and the Work Environment simultaneously have a significant effect on improving employee performance, 5) Education and training has a strong and significant positive correlation with new disciplines affecting employee performance both directly and indirectly, 6) Discipline has a strong and significant positive correlation with the new work environment affecting employee performance both directly or indirectly, 7) Work environment has a very weak negative correlation with education and training and does not affect employee performance either directly or indirectly.

Keywords: training, discipline, work environment, and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya pegawai sangat penting bagi organisasi, karena faktor sumber daya pegawai tidak dapat digantikan oleh teknologi apa pun. Oleh karena itu, kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada faktor pegawai. Agar seorang pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan benar maka harus memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah maka akan mengakibatkan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Agar kegiatan manajemen dapat berfungsi dengan baik, organisasi harus memiliki sumber daya pegawai yang berpengetahuan dan terampil, serta harus berusaha untuk mengelola organisasi dengan cara terbaik untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sendiri memegang peranan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku calon Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan menurut PP nomor 101 tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pendidikan dan pelatihan dalam Instansi pemerintah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan serta profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan Instansi.

Selain diklat, diperlukan juga disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (2016) Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selain faktor di atas, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

Universitas Andalas Padang adalah salah satu perguruan tinggi negeri yang memiliki staff kepegawaian yang mempunyai tugas memimpin dan mengkoordinasikan dan tatalaksana serta melaksanakan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Andalas.

Untuk mewujudkan tugas di atas, salah satunya tentu diperlukan peran dari sumber daya manusianya yaitu pegawai yang berkualitas, berkomitmen, disiplin, bertanggung jawab dan berkinerja yang baik. Berdasarkan wawancara penulis kepada Kasubag Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang Bapak A. Haris mengatakan bahwa masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam kinerjanya, misalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti, ada pegawai kurang cepat dan tepat dalam melakukan pekerjaan dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena faktor pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai kurang optimal.

Selain itu, disiplin merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan kinerja pegawai. Namun, dalam praktiknya masih banyak aturan yang dilanggar oleh pegawai seperti Alfa, datang terlambat, dan lain lain. Tentu ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang akan menghambat proses tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung produktifitas kerja, yaitu ruangan yang saling terbuka, sempit dan berdempetan, dan masih minimnya kemampuan penggunaan teknologi (komputer). Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai baik, maka pegawai tersebut akan mempunyai kinerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam instansi kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai kurang baik maka akan menyebabkan rendahnya kinerja sehingga kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Analisa Diklat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Robbins (2012:260) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator Kinerja

1. Kualitas merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai
2. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai
3. Ketepatan waktu merupakan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas merupakan penggunaan sumber daya organisasi dengan tepat

5. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Diklat

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016 : 171) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2017:68) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Indikator Diklat

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Disiplin

Menurut Mulyadi (2015:62), Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/ perusahaan. Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Menurut Nawawi dalam Agussalim (2020:218) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana seharusnya

Indikator Disiplin

1. Mematuhi peraturan, dalam melaksanakan pekerjaan maka pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai untuk mengejar target yang diberikan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai harus dilaksanakan selama pegawai tersebut menjalankan pekerjaannya.
4. Tingkat absensi, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai maka dapat disebut bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan/ cahaya tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi krayawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya, pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Suhu Udara ditempat kerja
Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja.
3. Keamanan ditempat kerja
Untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.
4. Sirkulasi Udara ditempat kerja
Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Dekorasi ditempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode Riset Lapangan dan Riset Kepustakaan, sedangkan teknik penelitian menggunakan Observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian dilakukan pada pegawai negeri sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang dengan jumlah populasi 272 pegawai dengan sampel 100 pegawai dengan menggunakan rumus Slovin.

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang digunakan Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier berganda, Analisis path dan Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

1. Semua item kinerja 1 sampai item kinerja 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,195$.
2. Semua item diklat 1 sampai item diklat 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,195$
3. Semua item disiplin 1 sampai item disiplin 12 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,195$
4. Semua item lingkungan kerja 1 sampai item lingkungan kerja 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,195$.

Uji Reliabilitas

Semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *Cronbachs Alpha* besar dari 0,195.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43960408
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,052
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

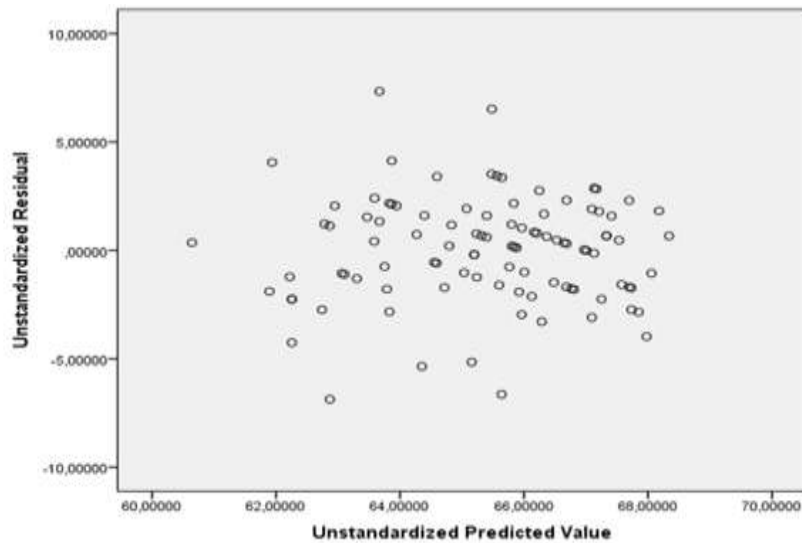
Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,907	1,102
X2	,643	1,555
X3	,696	1,437

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Dapat diketahui bahwa hasil perhitungan tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan VIF < 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Terlihat gambar tidak menunjukkan pola atau tidak membentuk sebuah pola maka dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	26,964	6,450	
	X1	,242	,086	,245
	X2	,483	,103	,485
	X3	-,040	,073	-,055

Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 26,964 + 0,242 X_1 + 0,483 X_2 - 0,040X_3$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 26,964, artinya jika tidak ada diklat pegawai (X=0), disiplin kerja pegawai (X=0) dan lingkungan kerja (X=0) maka nilai kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian rektorat Universitas Andalas adalah sebesar konstanta yaitu 26,964 satuan. Dengan kata lain sebelum dipengaruhi diklat, disiplin dan lingkungan kerja nilai kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian rektorat Universitas Andalas sudah ada sebesar 26,964 satuan.
- Koefisien regresi diklat adalah sebesar 0.242, koefisien ini bernilai positif, artinya diklat pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian rektorat Universitas Andalas dimana jika diklat pegawai meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,242 satuan.
- Koefisien regresi disiplin adalah sebesar 0,483, koefisien ini bernilai positif, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian rektorat Universitas Andalas dimana jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,483 satuan.

- d. Koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar -0,040, koefisien ini bernilai negatif, artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian rektorat Universitas Andalas. Jika lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,040 satuan.

Koefisien Determinan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,581 ^a	,337	,317	2,47743	1,817

Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Nilai koefisien determinasi kontribusi pengaruh diklat, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah dengan nilai 0,317. Hal ini berarti besarnya kontribusi diklat, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang adalah sebesar 31,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi dan lain-lain.

Analisis Path

Correlations					
		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,384	,529	,242
	X1	,384	1,000	,301	,124
	X2	,529	,301	1,000	,550
	X3	,242	,124	,550	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000	,008
	X1	,000	.	,001	,110
	X2	,000	,001	.	,000
	X3	,008	,110	,000	.
N	Y	100	100	100	100
	X1	100	100	100	100
	X2	100	100	100	100
	X3	100	100	100	100

Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	26,984	6,450		4,180	,000			
	X1	,242	,086	,245	2,806	,006	,384	,275	,233
	X2	,483	,103	,485	4,686	,000	,529	,431	,389
	X3	-,040	,073	-,055	-,552	,582	,242	-,056	-,046

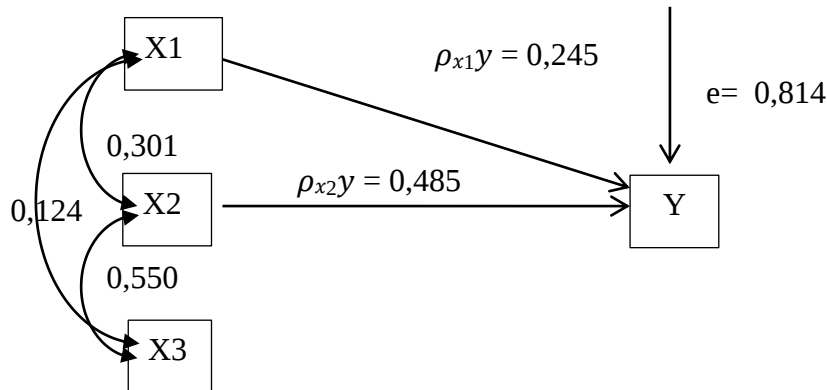
Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Berdasarkan tabel-tabel diatas menunjukkan hasil korelasi antara variabel eksogen (X) dan Endogen (Y) dan hasil analisis Jalur. Adapun interpretasi datanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikansi X1 (Diklat) adalah $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X1(Diklat) menuju Y (Kinerja Pegawai) terhubung.

- b. Tingkat signifikansi X_2 (Disiplin) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa koefesien jalurnya signifikan. Karena koefesien jalurnya signifikan maka jalur dari X_2 (Disiplin) menuju Y (Kinerja Pegawai) terhubung.
- c. Tingkat signifikansi X_3 (Lingkungan Kerja) adalah $0,582 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa koefesien jalurnya tidak signifikan. Karena koefesien jalurnya tidak signifikan maka jalur dari X_3 (Lingkungan Kerja) menuju Y (Kinerja Pegawai) tidak terhubung.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibuat model diagram Jalur seperti berikut :



Dari model diagram diatas dapat dibuat Struktur Analisis Path sebagai berikut :

$$Y = \rho_{x_1y}X_1 + \rho_{x_2y}X_2 + e$$

$$Y = 0,245 X_1 + 0,485 X_2 + e$$

$$e = \sqrt{1 - R_{squared}} = \sqrt{1 - 0,337} = 0,814$$

Dari persamaan path analisis dan diagram jalur di atas, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

- Pengaruh Langsung Diklat terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,245 \times 0,384 = 0,094$ satuan.
- Pengaruh Langsung Disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,485 \times 0,529 = 0,257$ satuan.
- Pengaruh tidak langsung Diklat terhadap Kinerja Pegawai berkorelasi dengan Disiplin adalah $0,094 \times 0,301 = 0,028$ satuan. Hal ini berarti secara tidak langsung Diklat berkorelasi dengan disiplin cukup kuat baru mempengaruhi kinerja pegawai.
- Pengaruh tidak langsung Disiplin terhadap Kinerja Pegawai berkorelasi dengan Lingkungan Kerja adalah $0,257 \times 0,550 = 0,141$ satuan. Hal ini berarti secara tidak langsung Disiplin dengan lingkungan kerja berkorelasi kuat baru mempengaruhi kinerja pegawai.
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berkorelasi dengan diklat adalah $-0,013 \times 0,124 = -0,002$ satuan. Hal ini berarti secara tidak langsung Lingkungan Kerja dengan Diklat berkorelasi negatif sangat lemah sehingga tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan Lingkungan kerja berkorelasi dengan diklat tapi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26,964	6,450		4,180
	X1	,242	,086	,245	2,806
	X2	,483	,103	,485	4,686
	X3	-,040	,073	-,055	-,552

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial dan Langsung Hasil pengujian pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 2,806 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,661. Tingkat signifikan menunjukan 0,006 yang lebih kecil dari taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukan bahwa H1 dan H5 diterima.
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial dan Langsung Hasil pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 4,686 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,661. Tingkat signifikan menunjukan 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukan bahwa H2 dan H6 diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial dan langsung Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar -0,552 yang nilainya lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,661. Tingkat signifikan menunjukan 0,582 yang lebih besar dari taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukan bahwa H3 dan H7 ditolak.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,095	3	100,032	16,298	,000 ^b
	Residual	589,215	96	6,138		
	Total	889,310	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah dengan SPSS v 25

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,298 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana nilai signifikannya < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa H4 diterima, artinya diklat, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak mungkin bisa tercapai jika pegawai tidak ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan

dan pelatihan. Sebab melalui Diklat dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariman Syaleh (2017) yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila disiplin semakin baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, jika disiplin tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnamasari (2015) yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Jika terdapat ketidaknyamanan dalam suatu lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan menurun, dan sebaliknya jika terdapat kenyamanan didalam suatu lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumayanti dan Ratnasari (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

4. Pengaruh Diklat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa diklat, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. Hal ini berarti apabila Diklat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. Begitupun sebaliknya jika Diklat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Zainal Abidin (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Direktorat Keuangan di PT. Varia Usaha.

5. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berkorelasi terhadap Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai.
Berdasarkan hasil dari analisis jalur variabel Diklat (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang melalui Disiplin (X2). Dimana diklat berkorelasi cukup kuat dengan disiplin baru mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti jika Diklat ditingkatkan dan diiringi dengan disiplin maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ero Winanti (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
6. Disiplin berkorelasi terhadap Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil dari analisis jalur variabel Disiplin (X2) berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang melalui Lingkungan Kerja (X3). Dimana disiplin berkorelasi kuat dengan lingkungan kerja baru mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti jika disiplin ditingkatkan dan diiringi dengan lingkungan kerja maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imron, Tamsah, dan Ilyas, (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung melalui kemampuan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
7. Lingkungan Kerja berkorelasi terhadap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) mempengaruhi Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil dari analisis jalur variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Diklat. Dimana lingkungan kerja berkorelasi negatif dan sangat lemah dengan diklat untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja kurang mampu mendorong untuk mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.
Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandra (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan berpengaruh secara tidak langsung melalui loyalitas karyawan. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung dan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja Guru.

KESIMPULAN

1. Diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.
4. Diklat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang.
5. Diklat berkorelasi positif cukup kuat dan signifikan dengan disiplin baru mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Disiplin berkorelasi positif kuat dan signifikan dengan lingkungan kerja baru mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang baik secara langsung maupun tidak langsung.
7. Lingkungan Kerja berkorelasi negatif sangat lemah dengan diklat dan tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang baik secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku .:

Agussalim, Manguluang .2018. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press

Agussalim, Manguluang .2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.

Agussalim, Manguluang.2017. *Statistik*. Padang : Ekasakti Press

Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS* . Semarang: Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.

Hasibuan Melayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Herman, S, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jogjakarta: Graha Ilmu.
Idris.2014. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda

Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Ke-5, PTRajagrafindo Persada. Robbins SP dan Coulter M. (2012). *Manajemen*, (Edisi Kedelapan), Jakarta: PT.Indeks. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Sinambela, Lijan Poltak.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sinambela, Lijan Poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal :

Abidin, M. Z. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dibagian Direktorat Keuangan di Pt Varia Usaha (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).*

Ariska, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).*

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.

Darmalis.(2020).*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat. Matua Jurnal*,2 (2), 302-313.

Ero Winanti, N. E. N. D. I. (2019). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Yogyakarta Di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta).*

Fanzhah, R. F. F., & Hutajulu, D. M. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Diklat, Motivasi dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM)*, 1(1).

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.

Hariyono, P. S., Suseno, Y. D., & Sutarno, S. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).

Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten BarrU. *YUME: Journal of Management*, 1(3).

Jailani, R. W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.

Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), 271.

Mardiati, D., & Jannah, M. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(1), 79-90.

Ratnasari, S. L., Kusumayanti, K., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 36-50.

Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

Sabita, D., & Nuraini, E. (2020, August). Influence of Training, Working Environment and Work Discipline on the Performance of Millenial Employees. In *3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)* (pp. 255-263). Atlantis Press.

Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1-9.

Soelton, M. (2018). How culture, training standard and discipline on the employee performance affect hotel management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.

- Sudiman, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. *Jurnal Nusantara*, 3(1), 38-46.
- Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Wardani, B. D. P., & Riyanto, S. (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of The Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573-586.
- Putra, A. A., & Susanto, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(02), 143-151.
- Burhanuddin, B. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya. *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Surya, B. N. H. (2018). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta)* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 872-883.
- Chandra, G. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt. Hi-Tech Ink Indonesia)* (Doctoral dissertation, President University).