

## PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PASURUAN

Heny Wulandari Sukarno<sup>1</sup>, Aminulloh Assagaf<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Magister Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email : [pinkviper@gmail.com](mailto:pinkviper@gmail.com), [assagaf29@yahoo.com](mailto:assagaf29@yahoo.com)

English Title: THE INFLUENCE OF ENVIRONMENT, DISCIPLINE, MOTIVATION  
AND COMPETENCY ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT  
AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF PASURUAN CITY

**Abstrak** Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Dalam memenuhi fungsi kerja pelayanan masyarakat dari Sekretariat Daerah Kota Pasuruan perlu dilakukan beberapa pengembangan akan prestasi kerja karyawan, dari hasil observasi lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa terjadi beberapa permasalahan terkait Prestasi Kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Beberapa permasalahan tersebut seperti belum terpenuhinya fasilitas pendukung bekerja pada tempat kerja, kurangnya motivasi karyawan untuk menciptakan pelayanan yang maksimal dan ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja menjadi penyebab terjadinya ketidakmaksimalan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sampel adalah pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan yang berjumlah 91 orang. Pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner. Teknik Analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Software *Statistical Package for the Social Sciences* Versi 23. Berdasarkan analisis dan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja namun Lingkungan dan Kompetensi tidak terdapat pengaruh terhadap Prestasi Kerja; sedangkan secara simultan terdapat pengaruh Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

**Kata kunci:** Lingkungan, Disiplin, Motivasi, Kompetensi dan Prestasi kerja

**Abstract** Companies really need competent and qualified human resources, especially in this globalization era. In fulfilling the community service work function of the Regional Secretariat of Pasuruan City, it is necessary to carry out some development of employee performance. From the results of field observations that have been carried out by researchers, it can be seen that there are several problems related to employee performance at the Regional Secretariat of Pasuruan City. Some of these problems, such as the unfulfilled work support facilities at work, the lack of employee motivation to create maximum service and the indiscipline of employees at work is the cause of the non-maximum work performance produced by employees. Things that must be considered to improve employee performance are Environment, Discipline,

*Motivation, and Competence. This study aims to determine and analyze the influence of Environment, Discipline, Motivation, and Competence partially and simultaneously on Employee Performance at the Regional Secretariat of Pasuruan City. This type of research uses field research and the approach used in this research is to use a quantitative approach. The sample population is civil servants at the Regional Secretariat of Pasuruan City, totaling 91 people. Data collection by interviews and questionnaires. Technique Analysis of the research was carried out using multiple linear regression analysis with Software Statistical Package for the Social Sciences Version 23. Based on the analysis and results of the research it was concluded that there is a partial effect of Discipline and Motivation on work performance but Environment and Competence have no effect on Work Performance; while simultaneously there is the influence of Environment, Discipline, Motivation, and Competency on Work Performance at the Regional Secretariat of Pasuruan City.*

**Keywords :** *Environment, Discipline, Motivation, competency and Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manusia merupakan bagian vital dari suatu organisasi yang akan bergerak dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Adanya peranan akan sumber daya manusia yang sangat penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi.

Sekretariat Daerah Kota Pasuruan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Pasuruan yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Untuk Tugas Sekretariat daerah Kota Pasuruan adalah mengoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, memimpin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah, dan, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan fungsi dari Sekretariat Daerah Kota Pasuruan adalah pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif pada instansi daerah, pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah. Dalam memenuhi fungsi kerja pelayanan masyarakat dari Sekretariat Daerah Kota Pasuruan perlu dilakukan beberapa pengembangan akan prestasi kerja karyawan. Perkembangan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya kinerja, setiap pegawai harus memiliki prestasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan utama organisasi, tentunya hal ini tidak lepas dari kualitas dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan organisasi sesuai tanggung jawab mereka. Dari hasil observasi lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa terjadi beberapa permasalahan terkait Prestasi Kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Beberapa permasalahan tersebut seperti belum terpenuhinya fasilitas pendukung bekerja pada tempat kerja, kurangnya motivasi karyawan untuk menciptakan pelayanan yang maksimal dan ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja menjadi penyebab terjadinya ketidakmaksimalan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Adanya permasalahan tersebut selaras dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian Kusumayanti et al., (2020) yang menyatakan beberapa hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Namun dalam penelitian ini yang meningkatkan prestasi kerja adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan prestasi kerja, penelitian tentang hubungan antara motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir dengan prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kota Pasuruan menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini akan membantu memahami faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di

kantor tersebut dan memberikan informasi yang berguna bagi pengembangan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Di samping itu, penelitian ini juga penting untuk meningkatkan pemahaman tentang prestasi kerja di sektor publik secara umum. Sektor publik memainkan peran penting dalam pembangunan nasional dan prestasi kerja di sektor publik sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di sektor publik dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di sektor ini.

Masalah-masalah prestasi kerja di sektor publik telah menjadi perhatian penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di sektor publik. Namun, masih ada kekurangan dalam penelitian ini, khususnya dalam konteks Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

Berdasarkan permasalahan akan kurangnya prestasi kerja karyawan Sekretariat Daerah Kota Pasuruan dalam melakukan pekerjaan seperti belum terpenuhinya fasilitas pendukung bekerja pada tempat kerja, kurangnya motivasi karyawan untuk menciptakan pelayanan yang maksimal dan ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja. Maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan; serta untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan, Disiplin, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

Penelitian ini akan menjelaskan beberapa teori mengenai Lingkungan, Disiplin, Motivasi dan Kompetensi yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berikut pembahasan dari masing-masing variabel dan *Grand Theory* pada penelitian ini.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Qomariah, 2021).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan di lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja individu dan tim. Berdasarkan penelitian Fithri et al., (2019) beberapa indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Pegawai adalah untuk Lingkungan Kerja Fisik memiliki indikator meliputi: Warna, Sanitasi, Suhu, Sirkulasi Udara, Pencahayaan, Keamanan, Ketenangan, Hubungan antara rekan kerja dan Hubungan dengan atasan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Surbakti, 2021). Berdasarkan penelitian Sinungan (2005); Iptian et al., (2020) beberapa indikator pengukuran dari Disiplin Kerja Pegawai antara lain: Ketepatan waktu, Cara menggunakan peralatan bekerja, Tanggung jawab, Kepatuhan akan aturan kerja.

### **Motivasi Kerja**

Purnomo (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan

tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Mulyani (2020) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

*Salary Requirements, In Accordance Incentive Need, The Award Is Given For The Work, The Opportunity To Develop Skills In The Job, Recognition Of The Work*

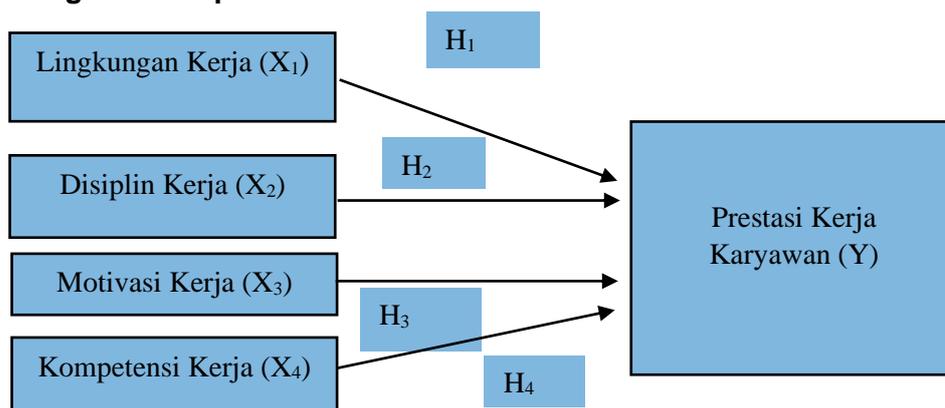
### Kompetensi Kerja

Kompetensi pegawai merujuk pada kualitas atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Siagian, 2018), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Untuk mencapai kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas biasanya merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, ketrampilan dan pengetahuan. Menurut Thoah (2010) ada 5 tipe karakteristik dasar dari kompetensi yaitu : 1. Motif (Motive) ; 2. Sifat (Trait); 3. Konsep pribadi (Self Concept); 4. Pengetahuan (Knowledge); 5. Ketrampilan (Skill)

### Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja (Tanjung, 2015). Menurut penelitian Abdurrahman (2018); Augustinus & Halim, (2021) beberapa indikator Prestasi Kerja Pegawai adalah: 1) *Work Quality* 2) *Work Quantity* 3) *Work Condition* 4) *Behavior* 5) *Work Assesment*.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Data Peneliti (2023)

Keterangan:

———— = Secara Simultan

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
- H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
- H<sub>3</sub>: Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
- H<sub>4</sub> : Adanya pengaruh Kompetensi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
- H<sub>5</sub> : Adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

## Model Analisis

Model analisis yang digunakan adalah analisis berganda Menurut Ghozali (2018:95), Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel tergantung. Penggunaan analisis regresi linier berganda karena pada penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kompetensi kerja. Berikut ini adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>4</sub> = Variabel Kompetensi Kerja

e = Variabel

Hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi yang diperoleh apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara simultan atau parsial dan mengetahui pula seberapa besar pengaruhnya

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian berupa Langkah paling awal dalam penelitian adalah identifikasi masalah, penentuan tujuan penelitian, penentuan metode penelitian, teknik analisa data dan pembahasan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Pasuruan yang beralamat pada Jalan Pahlawan Nomor 28, Pekuncen, Kec. Panggungrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur, Kode Pos 67126. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Total Sampling*, dan Populasi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan yang berjumlah 91 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan Observasi. Teknik Analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Software *Statistical Package for the Social Sciences* Versi 23.

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel (X1) Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja dan (X3) Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (Y) Prestasi Kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda, Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4.....+b_nX_n+e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta Regresi

b = Derajat Kemiringan Regresi

e = faktor pengganggu

## HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

### Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Ghozali, (2020) Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan komputer progam SPSS. Hasil analisis yaitu nilai sig dibandingkan dengan taraf signifikan sebesar 0.05.

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>.1.1</sub>	0,582	Valid
	X <sub>.1.2</sub>	0,686	Valid
	X <sub>.1.3</sub>	0,765	Valid
	X <sub>.1.4</sub>	0,775	Valid
	X <sub>.1.5</sub>	0,775	Valid
	X <sub>.1.6</sub>	0,753	Valid
	X <sub>.1.7</sub>	0,766	Valid
	X <sub>.1.8</sub>	0,603	Valid
	X <sub>.1.9</sub>	0,617	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>.2.1</sub>	0,787	Valid
	X <sub>.2.2</sub>	0,851	Valid
	X <sub>.2.3</sub>	0,842	Valid
	X <sub>.2.4</sub>	0,835	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>.3.1</sub>	0,759	Valid
	X <sub>.3.2</sub>	0,755	Valid
	X <sub>.3.3</sub>	0,752	Valid
	X <sub>.3.4</sub>	0,738	Valid
	X <sub>.3.5</sub>	0,680	Valid
Kompetensi Kerja (X <sub>4</sub> )	X <sub>.4.1</sub>	0,877	Valid
	X <sub>.4.2</sub>	0,829	Valid
	X <sub>.4.3</sub>	0,827	Valid
	X <sub>.4.4</sub>	0,767	Valid
	X <sub>.4.5</sub>	0,728	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,871	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,855	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,833	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,703	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,867	Valid

Sumber: Lampiran 4, Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai sig. lebih kecil dari 0.05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid..

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut handal atau tidak (Ghozali, 2011: 47). Dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha* > 0.6, berikut hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Hitung	Alpha Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,872	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,847		Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,789		Reliabel
Kompetensi Kerja (X <sub>4</sub> )	0,865		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,884		Reliabel

Sumber: Lampiran 5, Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan

Prestasi Kerja menunjukkan reliabel semua, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 21 for windows. Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.264
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.082

Sumber: Lampiran 5, data diolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,082 lebih dari  $\alpha$  (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai sig sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.920	.208		4.422	.000
	Lingkungan Kerja	.017	.057	.037	.297	.767
	Disiplin Kerja	-.096	.050	-.245	-1.915	.059
	Motivasi Kerja	-.059	.057	-.130	-1.036	.303
	Kompetensi Kerja	-.016	.033	-.049	-.481	.632

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *test of Homogeneity of Variances* lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Prestasi Belajar berdasarkan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja mempunyai varian yang sama (homogen)

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut.

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF
Lingkungan Kerja	1.457
Disiplin Kerja	1.570
Motivasi Kerja	1.510
Kompetensi kerja	1.004

Sumber: Lampiran 5, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada seluruh variabel di bawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi:

**Tabel 6 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.450	.50058	1.856

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.450	.50058	1.856

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 di atas nilai Durbin Watson sebesar 1.856, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 91 (n), dan jumlah variabel independen 4 (k=4), maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 1,75. Karena nilai DW 1.856 lebih besar dari batas atas (du) 1,75 dan kurang dari 4 - 1.73 (2.25), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Metode Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika hasil regresi menunjukkan nilai signifikan signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Namun apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.920	.208		4.422	.000
	Lingkungan Kerja	.017	.057	.037	.297	.767
	Disiplin Kerja	-.096	.050	-.245	-1.915	.059
	Motivasi Kerja	-.059	.057	-.130	-1.036	.303
	Kompetensi Kerja	-.016	.033	-.049	-.481	.632

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Nilai sig pada uji t untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja memiliki nilai Signifikansi (sig) > dari 0,05; H0 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data diolah dengan program komputer *Statistical Package For Social Science* (SPSS).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan paket program SPSS maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.095	.462	
	Lingkungan Kerja	.218	.126	.163
	Disiplin Kerja	.460	.111	.405
	Motivasi Kerja	.320	.126	.244
	Kompetensi Kerja	.124	.073	.133

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.095 + 0.218 X_1 + 0.460 X_2 + 0.320 X_3 + 0.124X_4 + e_i$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut: Konstanta ( $\beta_0$ ) = 0.095 yang menunjukkan besarnya variabel Prestasi kerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja atau variabel bebas = 0, maka nilai Prestasi kerja sebesar 0.095, dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0.218 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0.218 dan sebaliknya apabila Lingkungan Kerja menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan Prestasi kerja sebesar 0.218, dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.460 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0.460, dan sebaliknya apabila Disiplin Kerja menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan Prestasi kerja sebesar 0.460 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.320 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0.320 dan sebaliknya apabila Motivasi Kerja menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan Prestasi kerja 0.320, dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Kompetensi Kerja sebesar 0.124 menunjukkan bahwa jika Kompetensi Kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0.124 dan sebaliknya apabila Kompetensi Kerja menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan Prestasi kerja 0.124, dengan asumsi variabel lain konstan.

$e_i$  menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

### Analisis Koefisien Kolerasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh besarnya hubungan antar variabel yang diketahui dari nilai koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berikut besarnya nilai dari masing-masing hubungan tersebut:

**Tabel 9 Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.450	.50058

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Dari model regresi linier berganda yang telah didapatkan, nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah sebesar 47.5%. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja dengan variabel terikat Prestasi kerja sebesar 47.5%, sedangkan sisanya adalah 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap Prestasi kerja. Besarnya hubungan antar variabel bebas terhadap Prestasi kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,860. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat tinggi di antara ketiga variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja) dengan Prestasi kerja.

### Analisis Pengujian Hipotesis Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja. Berikut ini merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi secara serempak.

**Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.483	4	4.871	19.437	.000 <sup>a</sup>
	Residual	21.550	86	.251		
	Total	41.033	90			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Diketahui bahwa besarnya nilai Sig. uji F = 0,000, sehingga nilai sig. uji F <  $\alpha$  (5%) yang berarti tolak  $H_0$  atau dapat disimpulkan bahwa secara simultan (serempak) variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung yaitu Prestasi kerja.

### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja terhadap Prestasi kerja.

**Tabel 11 Hasil Analisis Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.095	.462		.205	.838			
	Lingkungan Kerja	.218	.126	.163	1.726	.088	.486	.183	.135
	Disiplin Kerja	.460	.111	.405	4.133	.000	.613	.407	.323
	Motivasi Kerja	.320	.126	.244	2.542	.013	.533	.264	.199
	Kompetensi Kerja	.124	.073	.133	1.704	.092	.129	.181	.133

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan dari Tabel 11, diatas didapatkan hasil pengujian yaitu hubungan antara variabel Lingkungagn Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dinyatakan memiliki hubungan signifikan terhadap Prestasi Kerja dikarenakan memiliki nilai signifikansi uji t diatas 0,05. Sedangkan variabel Kompetensi Kerja dinyatakan memiliki hubungan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dikarenakan memiliki nilai signifikansi uji t dibawah 0,05

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja, dimana nilai sig. pada uji t Lingkungan Kerja Pegawai lebih besar dari  $\alpha$  sebesar 5% yang berarti Lingkungan Kerja Pegawai tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja. Semakin rendah Lingkungan Kerja akan semakin rendah Prestasi kerja dan sebaliknya semakin tinggi Lingkungan Kerja akan semakin tinggi Prestasi kerja. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan "Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan" adalah terbukti. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dibuktikan bahwa Lingkungan Kerja Pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari adanya hubungan yang searah atau positif antara Lingkungan Kerja dengan prestasi kerja karyawan secara signifikan. Sehingga dapat

diartikan bahwa semakin buruk Lingkungan Kerja maka akan menurun prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Wulan (2019) yang menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Togas & Yantje (2015) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian Latifah & Nurmalasari (2018) juga mendukung penelitian ini dengan menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja, dimana nilai sig pada uji t variable Disiplin Kerja Pegawai lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 5%. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan” adalah terbukti. Nilai koefisien regresi sebesar 0.460 yang berarti Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja. Disiplin Kerja Pegawai yang kuat akan mendorong anggota suatu perusahaan atau organisasi untuk bekerja dengan baik, penerapan Disiplin Kerja Pegawai akan secara signifikan meningkatkan prestasi kerja, begitu pula sebaliknya penerapan Disiplin Kerja Pegawai yang kurang baik akan secara signifikan menurunkan prestasi kerja. Disiplin Kerja Pegawai yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Disiplin Kerja juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana Disiplin Kinerja Pegawai yang kondusif menciptakan kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, dan sikap kerja. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi. Jika Disiplin Kinerja Pegawai merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka Disiplin Kinerja Pegawai harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap Disiplin Kinerja Pegawai. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Disiplin Kinerja Pegawai berdampak pada Prestasi kerja. Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mas’uri (2017) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian Widarti (2020) juga menyatakan hal yang selaras dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Namun penelitian Wulandari (2015) menyatakan hal yang sebaliknya dimana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja, dimana nilai sig pada uji t variable Motivasi Kerja Pegawai lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 5%. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan” adalah terbukti. Nilai koefisien regresi sebesar 0.320 yang berarti Motivasi Kerja Pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja. Satu hal yang paling utama dalam mengindikasikan Motivasi Kerja positif adalah pemberian imbalan berupa uang. Bagaimanapun pengkondisian suasana kerja sebaik mungkin, namun factor pendapatan memegang peranan paling mendasar. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya. Jika Motivasi Kinerja Pegawai merupakan aspek penting dalam meningkatkan prestasi kerja maka Motivasi kerja harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap Motivasi Kinerja Pegawai. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Motivasi Kinerja Pegawai berdampak pada Prestasi kerja. Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Togas & Yantje (2015) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga selaras dengan penelitian Fahmy et al (2021) yang membuktikan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Namun

berbeda berbeda dengan penelitian Khafidz (2020) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompetensi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja, dimana nilai sig pada uji t variable kompetensi Kerja Pegawai lebih besar dari  $\alpha$  sebesar 5%. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan "Tidak ada pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan" adalah terbukti. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan prestasi kerja yang sangat baik, dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor yang penting karena dipercaya sebagai faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik (Rivai dan Sagala, 2018). Hasil Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Kailem, (2023); Galih Wicaksono (2020) dan Ayu et. al. (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji pengaruh simultan dilakukan dengan uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{sig}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan "Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan" adalah terbukti. Pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Prestasi Kerja Pegawai, sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja maka akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai. Hasil koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan yang kuat sebesar 0.860 antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Sedangkan hasil pengujian ( $R^2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 74% terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ambarwati & Ida (2020) Kailem, (2023) dan Hanafi & Zulkifli (2018) yang menyatakan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi "Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi " Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Tidak terdapat pengaruh kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi "Tidak

ada pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi ”Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

### Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang terjadi agar dapat meningkatkan prestasi kerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang terjadi maka prestasi kerja menjadi meningkat sehingga dapat meningkatkan prestasi prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi prestasi kerja seperti promosi, kepemimpinan, dan lainnya.

### REFERENSI

- Ambarwati, R., & Ida, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang. *Dharma Ekonomi*, 51.
- Augustinus, D. C., & Halim, C. F. (2021). THE EFFECT OF MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE FOR CAFE WORKERS IN MEDAN. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 5(1), 44–56.
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535–545. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11291>
- Fithri, P., Mayasari, P. A., Hasan, A., & Wirdianto, E. (2019). Impact of Work Environment on Employee Performance in Local Government of Padang City. *Bussines and Management*, 100, 21–25. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.5>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Iptian, R., Zamroni, & R, Z. E. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Kailem, L. I. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Karakteristik Pekerjaan , Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. *Universitas Kristen Immanuel Yogyakarta*.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2), 1–5.
- Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31. <https://doi.org/https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311>
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'uri, F. (2017). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA (KSU) FAUZAN MAKASSAR. *Jurnal*

- Riset Edisi XVII*, 3(006), 48–60.
- Mulyani, N. W. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Kings Villas & Spa*. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Purnomo, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 28–35.
- Qomariah, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi*.
- Sinungan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Surbakti, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Universitas Quality Berastagi*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01).
- Uhing, Y., & Togas, F. B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.
- Widarti, N. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Negeri Makassar*.
- Wulan, C. W. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3, 1–9.
- Wulandari, S. (2015). Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris. *Ilmu Psikologi*.