

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Diskopindag UPT Pasar Kota Malang)

Oleh:

Tri Sry Rejeki Sembiring*)

N. Rachma)**

M. Khoirul Anwarudin Broto Suharto *)**

E-mail: trisryrejeki@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of work environment and work discipline on employee performance. This study uses quantitative research with descriptive categories. The survey sample consisted of his 75 respondents drawn from a formula based on Malhotra's theory. The analytical technique used in this study is multiple linear regression using SPSS 22. The results of this study show that work environment and work discipline simultaneously have a significant positive impact on employee performance. The working environment has a significant positive impact on employee performance. Work discipline clearly has a positive impact on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada dasarnya, setiap perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang akurat dan kompeten, tetapi terutama karyawan yang termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal. Seiring ada perubahan era yang semakin maju atau era globalisasi kerap kali perusahaan atau institusi menghadapi banyak masalah yang mencegah mereka untuk mencapai tujuan mereka. Ketidakmampuan bersaing perusahaan atau institusi lain, dan inefisiensi personal perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan atau institusi.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (dalam Sari 2018). Faktor akan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan pengamatan peneliti lakukan terhadap UPT PASAR masih perlu pembenahan. Ruangan yang ada kurang penerangan dan warna ruangan yang tidak sesuai.

Kedisiplinan karyawan dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap karyawan UPT PASAR tingkat kehadiran yang fluktuatif.

Menurut Bangun (2012:321), Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu dan tidak dapat dilakukan

dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (Job standard). Berdasarkan pengamatan peneliti lakukan terhadap karyawan UPT PASAR dalam mengerjakan pekerjaannya, terdapat beberapa karyawan tidak mengerjakan tugas yang diberikan belum maksimal. Sehingga itu sangat mempengaruhinya dalam kinerja

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan perdagangan UPT PASAR Kota Malang terdapat indikasi masih rendahnya lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Diskopindag UPT Pasar Kota Malang.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Diskopindag UPT Pasar Kota Malang.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Diskopindag UPT Pasar Kota Malang.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini melengkapi teori-teori sebelumnya dan dapat digunakan sebagai refleksi penelitian lebih lanjut dengan memberikan informasi tambahan untuk perkembangan ilmu manajemen mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan pertimbangan untuk pihak Diskopindag dalam memahami masalah yang dihadapi karyawannya akan lingkungan kerja dan untuk setiap karyawan tetap menegakkan akan disiplin dalam bekerja.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

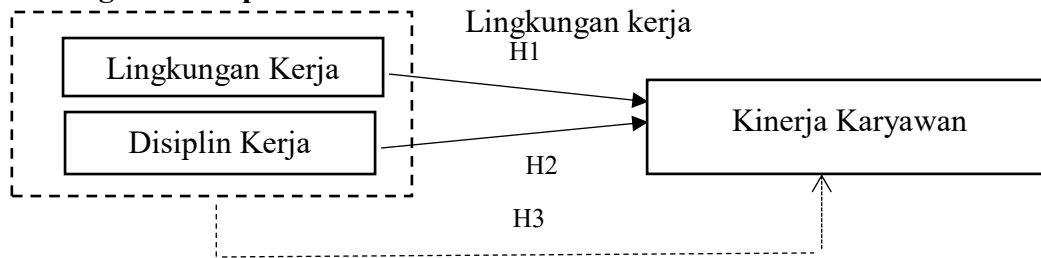
Disiplin Kerja

Siagian, (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Didit Dermawan, 2013:41).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara, 2017:67 menyimpulkan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

→ : Pengaruh Parsial

-----► : Pengaruh Simultan

Hipotesis

H₁: Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mengacu pada karyawan kantor Diskopindag UPT Pasar Kota Malang sebanyak 300 orang yang diperoleh dari data karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden sesuai dengan teori dan rumus yang dikemukakan Malhotra (2006).

Operasional Variabel

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja, menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti (2011:46) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan merupakan posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak, Dermawan, (2013:41). Menurut Sidanti, (2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja,
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,
- 3) Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati,
- 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi,
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Simanjuntak dalam Widodo, (2018) menjelaskan “kinerja adalah Tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Mitchel dalam buku Sedarmayanti, (2001), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat valid tidaknya sebuah instrument. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kode Item	Pearson Korelasi	r tabel	keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,601	0,224	Valid
	X1.2	0,801	0,224	Valid
	X1.3	0,493	0,224	Valid
	X1.4	0,475	0,224	Valid
	X1.5	0,532	0,224	Valid
	X1.6	0,716	0,224	Valid
	X1.7	0,689	0,224	Valid
	X1.8	0,533	0,224	Valid
	X1.9	0,548	0,224	Valid
	X1.10	0,610	0,224	Valid
	X1.11	0,443	0,224	Valid
	X1.12	0,422	0,224	Valid
	X1.13	0,438	0,224	Valid
	X1.14	0,440	0,224	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,401	0,224	Valid
	X2.2	0,497	0,224	Valid
	X2.3	0,541	0,244	Valid
	X2.4	0,626	0,244	Valid
	X2.5	0,668	0,244	Valid
	X2.6	0,310	0,224	Valid
	X2.7	0,374	0,224	Valid
	X2.8	0,373	0,224	Valid
	X2.9	0,585	0,224	Valid
	X2.10	0,620	0,224	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,686	0,224	Valid
	Y1.2	0,767	0,224	Valid
	Y1.3	0,808	0,224	Valid
	Y1.4	0,530	0,224	Valid
	Y1.5	0,574	0,224	Valid
	Y1.6	0,328	0,224	Valid
	Y1.7	0,615	0,224	Valid
	Y1.8	0,726	0,224	Valid
	Y1.9	0,712	0,224	Valid
	Y1.10	0,712	0,224	Valid

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua indikator pada instrumen variabel Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2016:71)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,685	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,626	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,846	Reliabel

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dinyatakan bahwa seluruh kuesioner dari indikator variabel memiliki status reliabilitas yang baik.

c. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18157173
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.084
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *sig* yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai *sig* > 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,804	1.243	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,804	1.243	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa semua variabel bebas terbebas dari multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai *tolerance* pada variabel X1 0,804 ≥ 0,01 dan nilai VIF nya 1.243 ≤ 10. Lalu pada nilai *tolerance* variabel X2 0,804 ≥ 0,01 dan nilai VIF nya 1.243 ≤ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut terbebas dari multikolinearitas atau tidak ada keterkaitan antar variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,086	Bebas Heterokedastisitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,834	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi variabel X1 dan X2 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastis.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 3,177 + 0,276X_1 + 0,547X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dianalisa sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,177 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas X1 dan X2 memiliki nilai sama dengan nol maka variabel terikat (Y) bernilai 3,177.

- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,276 hal ini menunjukkan jika variabel X1 mengalami kenaikan, maka Y akan mengalami kenaikan dengan asumsi lainnya dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,547 hal ini menunjukkan jika variabel X2 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami Kenaikan sebesar 0,547 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Hepotesis

a. Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.524	2	196.262	18.858	.000 ^b
	Residual	738.935	71	10.408		
	Total	1131.459	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Maka artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian berdasarkan pernyataan tersebut maka H1 diterima.

b. Uji t

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.177	5.964		.533	.596
	Lingkungan Kerja	.276	.105	.282	2.637	.010
	Disiplin Kerja	.547	.144	.407	3.808	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, analisis uji t dapat diketahui sebagai berikut:

a. *Lingkungan Kerja* (X1)

Pada variabel *Lingkungan Kerja* diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau terdapat pengaruh antara *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan.

b. *Disiplin Kerja* (X2)

Pada variabel *Disiplin* diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau terdapat pengaruh antara *Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.329	3.22607
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,329 atau 32,9% yang artinya nilai variabel X1 dan X2 mempengaruhi

kinerja karyawan sebesar 32,9%. Sedangkan sisanya sebesar 67,1% adalah variabel lain yang mempengaruhi dan tidak terdapat dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh I Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil perhitungan yang didapat untuk menguji variabel Kinerja Karyawan secara simultan signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan UPT Pasar Diskopindag Kota Malang yang dilakukan seseorang saat berkunjung di UPT Pasar Diskopindag Kota Malang. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu membentuk persepsi positif dan kepercayaan karyawan terhadap produk atau jasa yang akan memperkuat kepercayaan mereka. Ketika sebuah Lingkungan kerja dan Disiplin kerja tersebut akan memiliki citra yang kuat dan positif di mereka, maka kepercayaan tersebut akan selalu diingat dari karyawan tersebut kemungkinan besar karyawan akan semakin meningkat kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Bentar, dkk (2017) yang menyatakan Lingkungan Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan maupun parsial mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Dari hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Rata – rata tertinggi pada X_1 adalah $X_{1.13}$ sebesar 4,16 dengan pernyataan “Saya menjaga hubungan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja” dan terendah adalah $X_{1.11}$ sebesar 3,28 dengan pernyataan “Keamanan di tempat kerja saya sudah memenuhi standart keamanan”. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden rata-rata menjawab sangat baik.

Semakin baik lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Semakin nyaman dengan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Hanafi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Rata–rata tertinggi pada X_2 adalah $X_{2.1}$ sebesar 4,42 dengan pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” dan terendah adalah $X_{2.6}$ sebesar 2,97 dengan pernyataan “Saya ceroboh dalam menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan kantor”. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden rata-rata menjawab sangat baik.

Semakin baik disiplin kerja pada konsumen maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu membentuk persepsi positif dan kepercayaan karyawan terhadap kinerja mereka. Ketika sebuah disiplin kerja diterapkan dengan baik oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Mamesah, dkk (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

KeSimpulan

- Bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Diskopindag UPT Pasar Kota Malang.
- Bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Diskopindag UPT Pasar Kota Malang.
- Bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Diskopindag UPT Pasar Kota Malang.

Keterbatasan

- Karena keterbatasan waktu maka penelitian ini hanya menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Karena variabel lain mempengaruhi Kinerja Karyawan tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Survei ini dilakukan di Diskopindag UPT Pasar Kota Malang. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti menggunakan variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi dan loyalitas kerja.

Saran

- Agar penelitian ini dapat disebarluaskan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitiannya tidak hanya karyawan Diskopindag UPT Pasar Kota Malang.
- Peneliti selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan pengumpulan data dengan cara kuisioner serta wawancara. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih akurat.
- Peneliti selanjutnya disarankan bisa meneliti dengan sampel lebih banyak dari penelitian ini.
- Kepada pihak Diskopindag memberitahu kepada karyawannya agar berhati-hati dalam menggunakan, memelihara bahan serta alat perlengkapan kantor. Dan lebih meningkatkan keamanan di tempat kerja atau area kantor Diskopindag.
- Diharapkan variabel penelitian ini, seperti variabel lainnya, akan direkomendasikan penelitian selanjutnya seperti motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi serta memperluas objek penelitian.

Referensi

- Akbar dkk, 2022, Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt Siantar Top Tanjung Morawa, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen, JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS E-ISSN : 2830-7690 Vol. 1 No. 1 Mei 2022 – Agustus 2022

- Burhannudin dkk, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam. *Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia, Jurnal Maksipreneur* | Vol. 8 No. 2 | Juni 2019 | hal. 191 – 206.
- Ghozali, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hanafii dkk, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau*. DIMENSI, VOL. 7, NO. 2 : 406-422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996
- Harjoyo dkk, 2019, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Penyusun: Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Gd. A, Ruang 211 Universitas Pamulang Tangerang Selatan – Banten
- Idayati, (2019) PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 1, Nomor 2, Desember 2019 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN: 2684-8317 DOI : <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.655255>
- Jufrizen, 2018, Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Prosiding: ISSN: 2621 - 1572 The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital”*
- Lengkong dkk, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Malhotra, N. K. (2006). *Riset pemasaran, Pendekatan Terapan. edisi keempat Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks
- Mamesah dkk, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal EMBA Vol.4 No.3* September 2016, Hal. 600-611
- Prasetyo dkk, (2021) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. Undergraduate thesis, universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Prihartini dkk, 2017, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
- Rumokoy dkk, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 1071–1080.
- Sari, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan).
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan LingkunganKerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju

- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung
- Sri dkk, 2016, *Sumber Daya Manusia* Penulis : Dr. Mahmudah Enny W., SE., Universitas Bhayangkara Jl. Ahmad Yani no 114 Surabaya, Jawa Timur Cetakan Pertama : Juli 2019 ISBN : 978-602-744-2443 pad
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK – Toko Buku Bandung.*
- Suwondo dkk, 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra*, JMK, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 135–144 DOI: 10.9744/jmk.17.2.135–144 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online

Tri Sry Rejeki Sembiring*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

N. Rachma) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**

M. Khoirul ABS *)Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**