

## **The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Karawang Regency Manpower And Transmigration Office**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang**

Siska Andriani<sup>1</sup>, Asep Jamaludin<sup>2</sup>, Yeni Fajrin<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.siskaandriani@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.siskaandriani@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id](mailto:asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

[yenifajrin@ubpkarawang.ac.id](mailto:yenifajrin@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

Human resource management plays a big role in determining the success of an organization, including government institutions. This study intends to analyze the impact of the work environment and the level of discipline on the performance of employees at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office. The research was conducted through a quantitative approach with multiple linear regression analysis. A total of 70 respondents were randomly selected from a total of 126 employees, applying the Slovin formula. Data collection was carried out through observation along with the distribution of a Likert scale questionnaire. The findings of the study indicate that separately, the work environment has a significant impact on performance, as evidenced by a t-value of 2.764 and a significance of 0.007. Similarly, work discipline also showed a significant impact, through a t-value of 2.691 and a significance of 0.009. Overall, these two variables contribute significantly to improving employee performance, as reflected in the F value of 18,145 and a significance of 0.000. These findings confirm that the combination of a comfortable work environment and a high level of discipline is the key to optimizing the productivity of the apparatus.

**Keywords :** Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Kinerja sumber daya manusia memegang andil besar guna menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pemerintah. Penelitian ini bermaksud guna menganalisis dampak lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan pada performa pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Penelitian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Sebanyak 70 responden dipilih secara acak dari total 126 pegawai, menerapkan rumus Slovin. Pengumpulan data dijalankan melewati observasi beserta penyebaran kuesioner skala Likert. Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwasanya secara terpisah, lingkungan kerja membawa dampak signifikan pada kinerja, dibuktikan melalui nilai t senilai 2.764 dan signifikansi 0.007. Demikian pula, kedisiplinan kerja juga menunjukkan dampak signifikan, melalui nilai t sebesar 2.691 dan signifikansi 0.009. Secara keseluruhan, kedua variabel ini berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja pegawai, seperti yang tercermin dari nilai F yakni 18.145 beserta signifikansi 0.000. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang nyaman beserta tingkat disiplin yang tinggi merupakan kunci dalam mengoptimalkan produktivitas aparatur.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **1. Pendahuluan**

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya menciptakan kinerja yang optimal bagi karyawannya, karena kinerja yakni hasil dari pencapaian kerja yang diukur dengan membandingkan hasil nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya (I Made Sandi Rastana, 2021). Pencapaian kinerja yang tinggi bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah individu yang memiliki bakat. Bakat ini merujuk pada keterampilan dan

kemampuan luar biasa yang dimiliki oleh seorang pegawai, yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan (Yeni Fajrin, 2024).

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola kebijakan terkait ketenagakerjaan dan transmigrasi di wilayah tersebut. Melalui beragam program beserta kegiatan, lembaga ini berupaya memaksimalkan kualitas sumber daya manusia, juga melangsungkan penyediaan peluang kerja yang lebih luas bagi masyarakat setempat. Dengan fokus pada layanan publik, Dinas ini berperan penting dalam mengarahkan pembangunan ekonomi lokal melalui peningkatan keterampilan tenaga kerja beserta penempatan tenaga kerja yang lebih efektif sesuai kebutuhan pasar.

Menurut Mangkunegara (dalam Junaidi, 2021: 412), performa kerja seorang pegawai tercermin dari tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, yang dinilai berdasarkan aspek kualitas serta kuantitas output selama jangka waktu tertentu, sejalan dengan tanggung jawab yang dipikulnya. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, realisasi kinerja pegawai sering kali belum mencapai tingkat yang diharapkan, yang mencerminkan adanya kesenjangan antara standar ideal dan kondisi aktual di lapangan. Fenomena ini bergantung pada beragam faktor yang saling berkaitan, seperti lemahnya disiplin pegawai dalam menjalankan kewajiban sehari-hari, kurangnya motivasi internal, serta belum optimalnya suasana dan lingkungan kerja yang mampu menunjang peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Kurangnya sinergi antara individu dengan sistem kerja yang ada juga turut memperburuk performa secara keseluruhan, sehingga dibutuhkan pendekatan strategis dan pembenahan menyeluruh dalam aspek manajerial dan operasional guna meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kinerja aparatur.

Berdasarkan data penilaian tahunan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tahun 2023 yang dijalankan oleh bagian kepegawaian, terdapat 112 pegawai dengan 80 pegawai (71,43%) mendapat predikat "Sangat Baik", 22 pegawai (19,64%) "Baik", dan 10 pegawai (8,93%) "Cukup". Di tahun 2024, jumlah pegawai meningkat menjadi 126 orang, dengan 78 pegawai (61,90%) mendapat predikat "Sangat Baik", 27 pegawai (21,43%) "Baik", dan 21 pegawai (16,67%) "Cukup". Meskipun predikat "Sangat Baik" masih tinggi, terdapat penurunan sekitar 9,53%, sementara predikat "Cukup" meningkat sebesar 7,74%. Penurunan kinerja ini perlu mendapat perhatian agar tidak berlanjut pada tahun 2025.

Selain data kinerja, data kehadiran dari 63 pegawai berstatus PNS juga masih memperlihatkan celah yang bisa dikembangkan. Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran selama periode Agustus hingga November di mana karyawan dengan tingkat kehadiran penuh tidak pernah lebih dari 80%. Pada bulan Agustus, sebanyak 14 pegawai (22,22%) tidak hadir secara penuh dan hanya 49 pegawai (77,78%) memiliki kehadiran 100%. Bulan September menunjukkan jumlah yang sama dengan bulan sebelumnya yaitu 14 pegawai (22,22%) tidak hadir secara penuh dan 49 pegawai (77,78%) memiliki kehadiran 100%. Namun pada bulan Oktober, jumlah pegawai yang tidak hadir penuh meningkat menjadi 23 orang (36,51%) dan yang hadir penuh menurun menjadi 40 orang (63,49%). Pada bulan November, tingkat kehadiran kembali membaik dengan 15 pegawai (23,81%) tidak hadir penuh dan 48 pegawai (76,19%) hadir secara penuh. Data ini merupakan salah satu indikator awal yang menunjukkan masih adanya potensi yang bisa ditingkatkan dalam kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja memiliki peran yang sangat krusial saat menentukan kinerja pegawai. Pegawai cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik saat mereka bekerja di lingkungan yang mendukung dan dapat memfasilitasi pencapaian hasil terbaik. Sebaliknya, jika pegawai bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung atau tidak kondusif, mereka akan cenderung merasa malas, cepat lelah, dan kinerjanya akan menurun. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang terlalu santai di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Karawang memungkinkan pegawai untuk melakukan aktivitas pribadi selama jam kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan semangat kerja mereka (Angelique Tolu, 2021). Karenanya, amatlah krusial bagi organisasi guna menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang kondusif, alhasil pegawai mampu bekerja secara optimal serta meraih tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Asep Jamaludin (2022), pencapaian kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses yang melibatkan berbagai komponen dalam organisasi, di mana penggunaan sumber daya secara maksimal menjadi kunci untuk meraih target yang telah ditetapkan. Satu dari banyaknya faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai yakni sikap disiplin, yang memiliki pengaruh signifikan dalam menentukan sejauh mana individu mampu menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Disiplin diartikan sebagai kesediaan individu guna mematuhi aturan beserta norma yang diberlakukan dalam organisasi, yang tercermin melalui kepatuhan terhadap jadwal kerja, seperti kehadiran tepat waktu, mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan, serta menjalankan tugas tanpa penyimpangan. Perilaku disiplin ini menjadi indikator penting dalam menilai profesionalisme dan tanggung jawab kerja seorang pegawai. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), aspek kedisiplinan telah diatur secara formal pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang berisi ketentuan terkait disiplin Pegawai Negeri Sipil selaku bagian dari upaya membentuk birokrasi yang efektif, akuntabel, dan berintegritas dalam pelayanan publik (Ade Apriliyani, 2024).

Fenomena lingkungan kerja yakni satu dari sejumlah faktor yang berpengaruh signifikan pada kedisiplinan pegawai dan kinerja pegawai, termasuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Menurut hasil pengamatan selama proses observasi, secara umum lingkungan kerja di instansi tersebut sudah menunjukkan kondisi yang cukup baik dalam menunjang aktivitas kerja, namun masih terdapat sejumlah aspek yang perlu ditingkatkan demi terciptanya suasana kerja yang lebih optimal. Dari segi lingkungan fisik, meskipun sebagian besar ruang kerja telah dilengkapi dengan fasilitas pendingin udara, masih ditemukan beberapa ruangan yang belum sepenuhnya memperhatikan aspek kenyamanan seperti suhu ruangan yang tidak stabil, pencahayaan yang kurang memadai, serta tata letak dan desain ruang yang belum memenuhi standar ergonomi.

Selain itu, dari sisi lingkungan non-fisik, ditemukan adanya permasalahan dalam efektivitas komunikasi antarbagian serta suasana kerja yang kadang kurang kondusif, yang secara keseluruhan mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang belum optimal dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai. Kurangnya komunikasi yang lancar dan harmonis antarunit kerja dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan semangat kolaborasi, serta menghambat kelancaran pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Di sisi lain, atmosfer kerja yang tidak mendukung juga berpotensi menurunkan motivasi, meningkatkan stres kerja, dan memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada persoalan mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja, baik aspek fisik atau non-fisik, beserta disiplin kerja pada kinerja pegawai, baik secara terpisah maupun secara simultan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing variabel tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Beberapa penelitian sebelumnya memperlihatkan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja beserta disiplin kerja pada kinerja karyawan. Penelitian di PT Tiara Agung Nusantara Tangerang menemukan bahwa kedua variabel tersebut berdampak signifikan pada kinerja karyawan, baik secara parsial ataupun simultan (Hadjrillah, 2022). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang menemukan bahwasanya lingkungan kerja beserta disiplin kerja membawa pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai (Ade Apriliyani, 2024). Penelitian di Kecamatan Bekasi Barat pun mencatat adanya dampak positif dari lingkungan kerja beserta disiplin kerja pada kinerja pegawai.

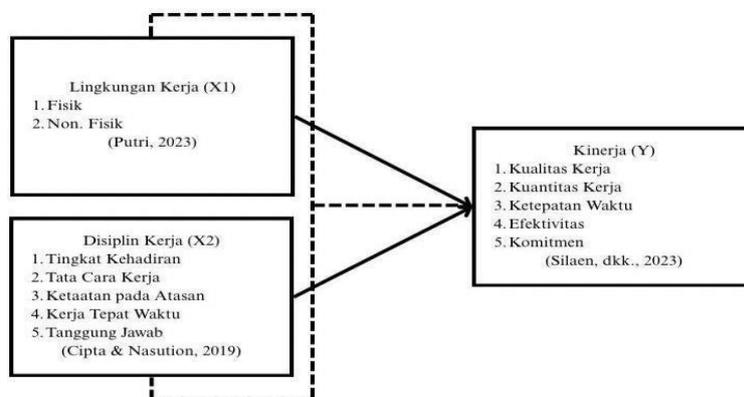
(Sunarno, 2021). Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Gerry Sondakh dkk. (2023:60) di PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Gerry menyimpulkan bahwasanya meskipun disiplin kerja membawa dampak signifikan pada kinerja, lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan (Gerry Sondakh, 2023).

Meskipun penelitian terdahulu menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja beserta disiplin kerja membawa pengaruh substansial pada kinerja pegawai, hasil temuan masih memperlihatkan adanya perbedaan dalam konteks organisasi. Sebagian besar penelitian dilakukan di sektor swasta atau lembaga pemerintahan dengan karakteristik yang berbeda, seperti di PT Tiara Agung Nusantara, Dinas Pendidikan DKI Jakarta, dan Kecamatan Bekasi Barat. Selain itu, terdapat hasil yang kontradiktif seperti pada penelitian Gerry Sondakh dkk. (2023) yang mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja tidak membawa dampak langsung pada kinerja. Alhasil, masih ada celah penelitian (*research gap*) untuk meneliti bagaimana pengaruh lingkungan kerja beserta disiplin kerja pada kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang memiliki dinamika, budaya kerja, dan struktur organisasi yang khas.

Dari uraian latar belakang ini, alhasil penulis mengangkat judul penelitian "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang**" karena berdasarkan temuan di lapangan, kedua faktor ini tampaknya sangat berkontribusi pada kinerja pegawai. Penelitian ini bermaksud guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja beserta disiplin kerja pada kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat atau memperluas pemahaman ilmiah mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks pemerintahan lokal.

**Kerangka Berpikir**

Menurut Sugiono dalam Addini, dkk (2023: 161) kerangka penelitian merupakan dasar pertimbangan yang digunakan dalam penelitian, yang disintesis dari berbagai fakta, observasi, serta telaah pustaka (Addini Zahra Syahputri, 2023). Kerangka penelitian ini berfungsi sebagai landasan teori dan konsep yang mengarahkan jalannya penelitian, membantu peneliti dalam merumuskan masalah, tujuan, serta hipotesis yang akan diuji. Dengan menyusun kerangka penelitian yang jelas dan sistematis, peneliti dapat memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki arah yang terfokus dan dapat menghasilkan temuan yang valid serta relevan dengan topik yang diteliti.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Keterangan : —————> = Parsial

-----► = Simultan

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Danang & Riza, 2022: 120–121), hipotesis dapat dipahami sebagai prediksi awal yang dirumuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Prediksi ini bersifat teoritis karena disusun berdasarkan kajian pustaka yang relevan, bukan hasil dari observasi langsung atau data lapangan. Dengan kata lain, hipotesis merupakan dugaan ilmiah yang belum diuji secara empiris, dan kebenarannya baru dapat dibuktikan setelah proses pengumpulan serta analisis data dilakukan (Danang Wikan Carito, 2022). Hipotesis berfungsi sebagai dasar yang mengarahkan jalannya penelitian dan membantu peneliti dalam merumuskan variabel-variabel yang akan diuji. Sebagai bagian dari metodologi penelitian, hipotesis memainkan peran penting dalam memberikan fokus dan arah yang jelas untuk menguji hubungan antarvariabel dalam konteks penelitian yang dilakukan. Adapun hipotesis pada penelitian ini diantaranya :

H0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. H0 ditolak jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 pada uji t atau uji F. Jika Sig.  $\geq$  0,05 maka H0 diterima

H1 : “Terdapat pengaruh positif secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”

H2 : “Terdapat pengaruh positif secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”

H3 : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.”

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen

Henry Fayol (dalam Siti Mariska, 2023) dalam bukunya *General and Industrial Management* mengemukakan bahwa manajemen bukan hanya tergantung pada kecerdasan atau kualitas pribadi seorang manajer, melainkan lebih kepada keterampilan yang dapat dipelajari dan diajarkan. Fayol berpendapat bahwa keberhasilan manajer ditentukan oleh penerapan metode manajemen yang tepat, yang dapat dipahami melalui prinsip-prinsip dasar dan teori umum yang telah dirumuskan. Dalam pandangannya, manajemen adalah sebuah keterampilan yang dapat dipelajari, dengan fokus utama pada peningkatan efisiensi organisasi melalui penerapan metode yang sistematis dan terstruktur (Siti Mariska, 2023).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Nitisemito (dalam Fauzan, 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan yang khusus berfokus pada bidang kepegawaian atau personalia. Dalam hal ini, MSDM mengakui bahwa personalia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan ini memastikan bahwa fungsi dan kegiatan organisasi berjalan dengan efektif dan adil, dengan memperhatikan kepentingan organisasi, individu, serta masyarakat secara keseluruhan (Fauzan, 2021).

### Lingkungan Kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Santoso dkk. (dalam Armansyah, 2024: 86), ruang lingkup kerja meliputi seluruh elemen di sekitar individu yang bekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi cara individu tersebut menjalankan tanggung jawab dan tugasnya sehari-hari. Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Budiasa (dikutip dalam Aflakha & Roziana, 2022: 138) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas berbagai unsur yang bisa memberikan dampak, baik secara langsung ataupun tidak, pada seorang pegawai saat menjalani

aktivitas kerjanya. Unsur-unsur tersebut dapat mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kondisi ruangan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan sosial, komunikasi, serta iklim organisasi secara keseluruhan. Kombinasi dari berbagai unsur ini memiliki kontribusi penting dalam membentuk kinerja serta sikap kerja pegawai, karena kenyamanan beserta dukungan dari lingkungan kerja yang baik mampu menambah semangat, produktivitas, juga loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Putri (dalam Armansyah, 2024: 86) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua dimensi utama yang memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja dan memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dimensi pertama adalah lingkungan kerja fisik, yang meliputi berbagai kondisi atau faktor eksternal di tempat kerja seperti tata letak ruangan, kebersihan, pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, dan fasilitas kerja lainnya, yang semuanya mampu memberi dampak langsung ataupun tidak langsung pada kepuasan dan kenyamanan kerja pegawai. Dimensi kedua adalah lingkungan kerja nonfisik, yang lebih berfokus pada dinamika sosial dan psikologis yang terjadi di tempat kerja, termasuk interaksi antarpegawai, kualitas hubungan antara bawahan dan atasan, serta efektivitas komunikasi yang terjalin dalam struktur organisasi. Lingkungan nonfisik ini memainkan peran penting dalam membentuk iklim kerja, suasana emosional, serta rasa kebersamaan dalam tim, yang pada akhirnya turut menentukan motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Kedua dimensi ini saling melengkapi dan perlu dikelola secara holistik agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi (Armansyah, 2024).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Wahyu dan Slama (dalam Fajar & Veritia, 2024: 53), kedisiplinan dalam bekerja tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan formal terhadap aturan, melainkan lebih dalam sebagai sikap individu yang secara sukarela menaati seluruh ketentuan dan kebijakan organisasi karena adanya rasa keterikatan emosional dan kepemilikan terhadap institusi tempat ia bekerja. Dalam pandangan ini, disiplin bukanlah hasil dari paksaan atau tekanan eksternal, melainkan merupakan bentuk partisipasi aktif dan kesadaran pribadi untuk berkontribusi secara positif terhadap keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Sikap disiplin mencerminkan loyalitas, tanggung jawab, serta integritas individu dalam menjalankan tugas, dan menjadi landasan penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan profesional (Fajar Tri Afandi, 2024).

Sementara itu, menurut pandangan Sumadhinata (dalam Olivia dkk., 2022: 1109), disiplin kerja dipandang sebagai instrumen strategis yang digunakan oleh manajer untuk menjalin komunikasi yang konstruktif dengan karyawan. Dalam konteks ini, disiplin tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol terhadap perilaku kerja, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang mendorong terciptanya kesadaran individu mengenai pentingnya kepatuhan terhadap aturan internal dan norma sosial yang berlaku di lingkungan organisasi. Melalui penerapan disiplin yang komunikatif dan partisipatif, karyawan diharapkan mampu merefleksikan perilaku kerjanya, memperbaiki kekurangan, serta menunjukkan kemauan dan komitmen untuk menaati ketentuan yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara manajer dan karyawan, sekaligus memperkuat budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai tanggung jawab, keterbukaan, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Olivia Ramadhani, 2022).

Cipta & Nasution dalam ayu, dkk (2024: 48) mengungkapkan bahwasanya indikator disiplin kerja terdiri dari lima aspek utama yang menjadi acuan dalam mengevaluasi kedisiplinan seorang pegawai. Pertama, tingkat kehadiran, yang mengukur sejauh mana pegawai hadir secara teratur dan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya. Kedua, tata cara kerja, yang merujuk pada peraturan dan prosedur yang wajib diikuti oleh seluruh anggota institusi untuk menjaga kelancaran operasional. Ketiga, ketaatan pada atasan, yang mencakup kepatuhan pegawai terhadap instruksi dan arahan dari atasan untuk memastikan hasil kerja yang maksimal.

Keempat, tepat waktu, yang menilai kedisiplinan dalam hal kehadiran serta penyelesaian tugas sesuai jadwal yang sudah ditetapkan. Terakhir, tanggung jawab, yang mengukur kesanggupan pegawai dalam mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan beserta penggunaan sumber daya secara efisien serta efektif (Ayu Ashari, 2024).

### Kinerja Pegawai

Sebagaimana dijelaskan oleh Yuritanto dalam tulisan Armansyah (2024: 85), kinerja karyawan yakni cerminan dari hasil kerja yang individu raih saat menjalankan tanggung jawabnya, yang dapat diukur dari sisi mutu maupun jumlah output yang dihasilkan. Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Zainal (dalam Asep Jamaludin et al., 2023: 195), yang menyatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya, dengan mempertimbangkan aspek kualitas dan kuantitas pelaksanaan pekerjaan. Kedua definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari sebanyak apakah pekerjaan yang terselesaikan, namun juga dari sejauh manakah pekerjaan terkait memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

Silaen dalam Dwi Rahmadia Putri, dkk (2023: 214-215) mengungkapkan bahwasanya terdapat lima indikator utama yang dipergunakan guna mengevaluasi kinerja karyawan secara komprehensif, yang mencerminkan berbagai aspek krusial pada penyelenggaraan tugas beserta tanggung jawab pekerjaan. Pertama, kualitas kerja mengacu pada tingkat kesempurnaan hasil tugas yang dicapai, yang ditentukan oleh keterampilan serta kapabilitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kedua, kuantitas kerja merujuk pada jumlah unit kerja atau aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, mencerminkan produktivitas secara kuantitatif. Ketiga, ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan guna menuntaskan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, sekaligus menunjukkan efisiensi dalam memanfaatkan waktu kerja yang tersedia. Keempat, efektivitas menilai sejauh mana sumber daya—baik tenaga, waktu, maupun fasilitas—dapat digunakan secara optimal guna memperoleh hasil kerja yang maksimal. Terakhir, komitmen mencerminkan tingkat tanggung jawab dan dedikasi seorang karyawan dalam menjalankan fungsi serta tugas-tugasnya secara konsisten dan penuh integritas. Kelima indikator ini menjadi dasar evaluasi yang penting dalam menilai performa karyawan secara objektif dan menyeluruh (Dwi Rahmadia Putri, 2023).

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif, dimana berdasarkan Sugiyono dalam Muhammad Rian Subekti, dkk (2021: 41) berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis melewati pengumpulan data mempergunakan instrumen penelitian yang sudah disusun. Metode kuantitatif ini memudahkan peneliti guna melangsungkan pengukuran atas variabel-variabel yang ada secara numerik serta melangsungkan analisis statistik guna menguji hubungan antarvariabel atau pengaruh suatu variabel pada variabel lainnya. Melewati pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan temuan yang objektif dan dapat digeneralisasikan, sehingga memberi sumbangsih yang signifikan pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang yang diteliti (Muhammad Rian Subekti, 2021).

Populasi penelitian yakni semua pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sejumlah 126 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) sebesar 8%. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{126}{1 + 126(0,08)^2} = \frac{126}{1 + 126(0,0064)} = \frac{126}{1 + 0,8064} = \frac{126}{1,8064} \approx 69,75$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 70 orang (dibulatkan ke atas). Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu

pengambilan sampel secara acak dari seluruh populasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linear berganda.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Hasil

##### Uji Validitas

Uji validitas bermaksud guna mengevaluasi seberapa jauh instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang telah ditetapkan. Pengujian ini dijalankan melalui membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Bilamana *r hitung* melebihi *r tabel* pada tingkat signifikansi 5% (0.05), alhasil item tersebut dianggap valid.

##### a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r hitung	Keterangan
1	X1. 1	0.05	0.235	0.576	Valid
2	X1. 2	0.05	0.235	0.679	Valid
3	X1. 3	0.05	0.235	0.763	Valid
4	X1. 4	0.05	0.235	0.559	Valid
5	X1. 5	0.05	0.235	0.513	Valid
6	X1. 6	0.05	0.235	0.609	Valid
7	X1. 7	0.05	0.235	0.763	Valid
8	X1. 8	0.05	0.235	0.650	Valid
9	X1. 9	0.05	0.235	0.721	Valid
10	X1. 10	0.05	0.235	0.708	Valid

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Melalui hasil uji validitas pada Tabel 1, keseluruhan item pada variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai *r hitung* yang melebihi *r tabel* senilai 0.235 pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, semua item dinilai valid serta layak dipergunakan pada analisis berikutnya.

##### b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r hitung	Keterangan
1	X2. 1	0.05	0.235	0.802	Valid
2	X2. 2	0.05	0.235	0.716	Valid
3	X2. 3	0.05	0.235	0.810	Valid
4	X2. 4	0.05	0.235	0.745	Valid
5	X2. 5	0.05	0.235	0.811	Valid
6	X2. 6	0.05	0.235	0.742	Valid
7	X2. 7	0.05	0.235	0.735	Valid
8	X2. 8	0.05	0.235	0.789	Valid
9	X2. 9	0.05	0.235	0.762	Valid
10	X2. 10	0.05	0.235	0.821	Valid

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Melalui hasil uji validitas pada Tabel 2, setiap item pada variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai *r hitung* yang melebihi *r tabel* senilai 0.235 pada taraf signifikansi 5%. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya setiap pernyataan dalam kuisisioner mempunyai validitas yang baik, Oleh karena itu, semua item dinilai valid.

##### c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r hitung	Keterangan
1	Y1	0.05	0.235	0.691	Valid
2	Y2	0.05	0.235	0.723	Valid
3	Y3	0.05	0.235	0.724	Valid
4	Y4	0.05	0.235	0.787	Valid
5	Y5	0.05	0.235	0.820	Valid
6	Y6	0.05	0.235	0.808	Valid
7	Y7	0.05	0.235	0.682	Valid
8	Y8	0.05	0.235	0.785	Valid
9	Y9	0.05	0.235	0.606	Valid
10	Y10	0.05	0.235	0.668	Valid

Sumber : Olah Data Penulis,2024

Melalui hasil uji validitas pada Tabel 3, setiap item dalam variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai *r hitung* yang melebihi nilai *r tabel* senilai 0.235 pada tingkat signifikansi 5%. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya seluruh pernyataan pada kuesioner mempunyai tingkat validitas yang memadai, sehingga mampu dipergunakan secara sah pada penelitian ini untuk mengukur variabel Kinerja (Y).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai r Alpha	Chroanchbach Alpha	keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,60	0,851	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,60	0,916	Reliabel
3	Kinerja	0,60	0,897	Reliabel

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Melalui Tabel 4, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), beserta Kinerja (Y), bernilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0.60, yang menandakan bahwasanya instrumen penelitian ini reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja senilai 0.851, Disiplin Kerja 0.916, beserta Kinerja 0.897. Alhasil, mampu berkesimpulan bahwasanya seluruh instrumen yang dipilih pada penelitian ini dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang telah ditetapkan.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud guna mengidentifikasi apakah data yang dipilih pada penelitian terdistribusi normal. Salah satu metode yang diterapkan adalah *One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yang menguji apakah data residual terdistribusi normal. Pada uji ini, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* digunakan guna menentukan normalitas. Bilamana nilai *Asymp. Sig.* melampaui 0.05, data dianggap terdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75992718
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.064
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Melalui hasil uji normalitas pada Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0.200 melampaui 0.05, yang artinya data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada data penelitian ini dapat diterima, dan data yang digunakan memenuhi syarat distribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.319	3.185		.728	.469		
	Lingkungan Kerja	.485	.175	.432	2.764	.007	.190	5.273
	Disiplin Kerja	.418	.155	.420	2.691	.009	.190	5.273

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Melalui Tabel 6, nilai Tolerance bagi kedua variabel Lingkungan Kerja beserta Disiplin Kerja, yakni 0.190, yang melebihi 0.1. Nilai VIF keduanya juga 5.273, yang di bawah 10. Ini mengindikasikan tidak ada masalah multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.319	1.823		-.175	.862
	Lingkungan Kerja	-.101	.100	-.272	-1.005	.318
	Disiplin Kerja	.160	.089	.486	1.799	.077

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Melalui hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 7, dihasilkan bahwasanya nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Lingkungan Kerja yakni 0.318 serta Disiplin Kerja yakni 0.077. Karena kedua nilai signifikansi melebihi 0.05, mampu berkesimpulan bahwasanya tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.319	3.185		.728	.469
	Lingkungan Kerja	.485	.175	.432	2.764	.007
	Disiplin Kerja	.418	.155	.420	2.691	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Dari hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 8, variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi 0.485 yang bernilai signifikansi 0.007, perihal ini memperlihatkan bahwasanya Lingkungan Kerja membawa dampak signifikan pada Kinerja (Y). Di samping hal tersebut, variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai koefisien regresi senilai 0.418 melalui nilai signifikansi 0.009, yang juga memperlihatkan bahwasanya Disiplin Kerja berdampak

signifikan pada Kinerja. Maka, kedua variabel independen ini secara signifikan berdampak pada variabel dependen Kinerja.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.319	3.185		.728	.469
	Lingkungan Kerja	.485	.175	.432	2.764	.007

a. Dependent Variable: Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.319	3.185		.728	.469
	Disiplin Kerja	.418	.155	.420	2.691	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya kedua variabel independen, yakni Lingkungan Kerja beserta Disiplin Kerja, berdampak signifikan pada Kinerja. Lingkungan Kerja mempunyai nilai t yakni 2.764 melalui signifikansi 0.007 (di bawah 0.05), dan Disiplin Kerja bernilai t senilai 2.691 melalui signifikansi 0.009 (di bawah 0.05). Kedua nilai tersebut memperlihatkan pengaruh signifikan pada Kinerja secara parsial.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	1169.285	2	584.642	74.528	.000 <sup>b</sup>
	Residual	525.587	67	7.845		
	Total	1694.871	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Dari hasil uji F (simultan) yang dipaparkan pada Tabel 10, nilai F sebesar 74.528 yang bernilai signifikansi 0.000 (di bawah 0.05) memperlihatkan bahwasanya, variabel Lingkungan Kerja (X1) beserta Disiplin Kerja (X2) berdampak signifikan pada Kinerja (Y) secara bersamaan. Alhasil mampu berkesimpulan bahwasanya kedua variabel independen dengan simultan berdampak pada variabel dependen Kinerja dengan signifikan.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.681	2.80082

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Tabel 11 memperlihatkan bahwasanya nilai R Square senilai 0.690 dimana 69% Kinerja (Y) terpengaruh oleh Lingkungan Kerja (X1) beserta Disiplin Kerja (X2). Sisanya 31% terpengaruh faktor lain. Nilai Adjusted R Square 0.681 menunjukkan model masih efektif meski dengan penyesuaian. Std. Error of the Estimate senilai 2.80082 mengindikasikan tingkat kesalahan pada prediksi model.

## Pembahasan

Lingkungan Kerja (X1) terbukti berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai (Y), melalui nilai  $t$  2.764 dan signifikansi 0.007. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja yang baik, contohnya fasilitas yang layak, suasana kerja yang kondusif, dan keterkaitan yang harmonis antar rekan kerja, mampu memotivasi pegawai supaya bekerja lebih baik, juga meningkatkan produktivitas mereka.

Disiplin Kerja (X2) juga berdampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y), yang bernilai  $t$  2.691 dan signifikansi 0.009. Disiplin yang baik, seperti mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai waktu, dan menghindari perilaku yang tidak produktif, dapat meningkatkan efisiensi kerja dan hasil yang lebih optimal bagi pegawai.

Secara simultan, Lingkungan Kerja (X1) beserta Disiplin Kerja (X2) berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai (Y). Kedua faktor ini saling mendukung, di mana lingkungan kerja yang mendukung beserta disiplin yang baik dapat membangun kondisi yang optimal bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kombinasi kedua faktor ini membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, terorganisir, dan produktif.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian, mampu berkesimpulan bahwasanya lingkungan kerja (X1) berdampak signifikan pada kinerja pegawai (Y) melalui nilai  $t$  senilai 2.764 dan signifikansi 0.007, yang di bawah 0.05. Selain itu, disiplin kerja (X2) juga berdampak signifikan pada kinerja pegawai (Y), melalui nilai  $t$  senilai 2.691 serta signifikansi 0.009, yang juga di bawah 0.05. Secara bersamaan, baik lingkungan kerja atau disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai, melalui nilai  $F$  hitung senilai 18.145 beserta signifikansi 0.000, di bawah 0.05. Yang mengindikasikan bahwasanya kedua variabel tersebut secara simultan berdampak pada kinerja pegawai dengan cara yang saling mendukung.

### Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa saran penting guna memaksimalkan kinerja pegawai. Pertama, lingkungan kerja yang kondusif terbukti membawa dampak signifikan pada kinerja, sehingga penting bagi instansi guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Kedua, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja, sehingga perlu adanya program yang mendorong pegawai untuk lebih disiplin, seperti pelatihan manajemen waktu dan penguatan aturan. Terakhir, perbaikan simultan pada lingkungan kerja beserta disiplin akan membawa dampak positif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, keseimbangan antara keduanya harus diperhatikan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### Daftar Pustaka

- Addini Zahra Syahputri, F. D. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 161.
- Ade Apriliyani, N. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*, 25, 26.
- Aflakha Kammilatus Salsabiila, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN*, 138.
- Angelique Tolu, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjung Pinang. *JIMBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 85- 86.
- Asep Jamaludin, N. A. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Patokbeusi

- Kabupaten Subang. *Equilibrium: Jurnal Ilmu Manajemen*, 21.
- Asep Jamaludin, S. N. (2023). Penentu Kinerja Karyawan, Dengan Gender Sebagai Kelompok . *Buana Ilmu*, 195.
- Ayu Ashari, . I. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 48.
- Danang Wikan Carito, . R. (2022). Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai . *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)* , 120- 121.
- Dwi Rahmadia Putri, P. I. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang Periode Mei 2023. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 214-215.
- Fajar Tri Afandi, V. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 53.
- Gerry Sondakh, W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 60.
- Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang H. Tjeri Hadjrillah1\*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 363.
- I Made Sandi Rastana, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan . *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 834.
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *JIHHP Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 412.
- Muhammad Rian Subekti, D. C. (2021). Pengaruh Penerapan Pendekatan Saintifik Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Tema 2 Selalu Berhemat Belajar Siswa Pada Pembelajaran Tema 2 Selalu Berhemat SD Negeri 23 Menyumbang Sintang Tahun Ajaran 2019/2020. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 41.
- Olivia Ramadhani, S. A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Adyawinsya Plastics Industry Karawang. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*, 1109.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 241.
- Toto Suwarsa, S. A. (2021). Pengaruh Pajak Restoran dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan. *Jurnal Akuntansi*, 74.
- Yeni Fajrin, R. A. (2024). The Influence Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance At PT. XYZ. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 1184.
- Cipta, G. H., & Nasution, F. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi serta disiplin kerja pada produktivitas aparatur sipil negara pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 5(1), 31–39.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). KINERJA KARYAWAN. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karya-wan CV. AJP. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 81– 84.
- Bagian Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. (2024). Data Kinerja dan Kehadiran Pegawai (diedit oleh peneliti). Tidak dipublikasikan.
- Fauzan, N. U. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA PERSPEKTIF HUMANI RELATION PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DI SEKOLAH MENENGAH ATAS. *Millennial : Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 111.

Siti Mariska, S. (2023). PENERAPAN TEORI MANAJEMEN HANRY FAYOL. *MANTRA JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS*, 3.