

PENGARUH KETERAMPILAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KABUPATEN BANGLI

Ni Kadek Dia Ardiyani¹, Gde Bayu Surya Parwita², Made Ika Prastyadewi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : dekdiadia@gmail.com¹ gdebayusurya@unmas.ac.id
madeikaprastyadewi@gmail.com

ABSTRACT

The performance of employees in the company is a very important thing to be used as a benchmark for achievement in the company. The performance of employees in each company has different criteria according to the provisions of the company. The potential possessed by individuals also affects the level of performance produced by employees, where this potential can motivate employees to work optimally towards the company's operational activities, and can influence better employee work results.

This study aims to analyze the influence of skills, work discipline, and work environment on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency. The population in this study were all permanent employees at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency, totaling 98 people. The sample of this study was determined by saturated sampling technique, so that the number of samples was 98 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The test results show that skills have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency.

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

PENDAHULUAN

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja pegawai yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dimana potensi

tersebut dapat menggerakkan pegawai untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai yang lebih baik (Mangkunegara, 2018).

Keterampilan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wahyudi (2019), keterampilan kerja merupakan kemahiran individu untuk melakukan yang hanya diperoleh melalui latihan praktek maupun pengalaman. Dalam hal ini keterampilan seorang pegawai diperlukan karena dapat mendukung tingkat sikap mental serta kesehatan pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dari Mayasari dan

Tridayanti (2019) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterampilan kerja, maka kinerja pegawai meningkat. Penelitian dari Anggiani (2017) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki maka kinerja pegawai semakin meningkat. Penelitian dari Purba, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin tinggi keterampilan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya jika keterampilan kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Penelitian dari Qotrotul, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi karena mereka percaya apa yang mereka lakukan selama bekerja di Dr. Soekardjo Tasikmalaya. Dengan kemampuan yang mereka miliki dan dengan dukungan dari latar belakang yang berasal dari keperawatan sekolah, membuat pegawai memiliki kepercayaan diri untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh dr. Soekardjo Tasikmalaya. Serta penelitian dari Farid dan Taher (2021) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana keterampilan tersebut harus terintegrasi dan dikembangkan di perusahaan sehingga dapat menjadi kompetitif dan menghadapi persaingan serta meningkatkan kinerja pegawai.

Selain keterampilan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, semakin disiplin maka semakin

tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian dari Kurniawan, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian dari Iptian, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai. Penelitian dari Nasution dan Priangkatara (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai sehingga dengan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dari Lesmana dan Damanik (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dari Basem, *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti disiplin kerja patut ditingkatkan kembali agar disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Effendy dan Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut mengingatkan bahwa penting untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap stabil dan kondusif. Hasil penelitian dari

Yang, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila lingkungan kerja yang tersedia nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dari Pawirosumarto, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat. Penelitian dari Parashakti, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Masmitra. Penelitian dari Tasman, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja harus ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian berbeda dari Erawati, *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik dengan penerapan teknologi yaitu mudah dipahami oleh pegawai dan memperkuat hubungan antar pegawai.

Menurut hasil wawancara pada salah satu konsumen pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli secara langsung masih terdapat kekurangan seperti pada keterampilan, kurangnya keterampilan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli yaitu dalam proses interaksi antar seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan minat, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya, maka seorang pegawai tidak dapat melakukan tugasnya secara maksimal. Seperti masih ada pegawai yang belum menguasai beban tugas yang sesuai

dengan jabatannya. Misalnya, pada bagian Sekretariat yang mempunyai tugas pokok menyusun rencana kegiatan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan penyusunan program, belum terlaksana dengan baik. Sedangkan pada disiplin kerja, disiplin waktu pegawai yang masih rendah yakni ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai lebih dari ketentuan maksimum toleransi, sehingga juga menyebabkan pegawai melakukan pelanggaran lebih dari ketentuan maksimum. Untuk lingkungan kerja, masih kurang nyaman karena kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti toilet yang kurang bersih karena *cleaning service* tidak membersihkan setiap hari, tetapi hanya 2 hari sekali, sedangkan pegawai yang sebanyak itu mungkin saja memakai kamar mandi setiap jamnya dengan memakai alas kaki atau sepatu ke dalam toilet yang datang dari luar tempat kerja maupun yang sudah di dalam tempat kerja, serta penerangan yang kurang memadai disebabkan pada siang hari para pegawai tidak menghidupkan semua lampu dikarenakan adanya bantuan cahaya dari luar lokasi yang dipancarkan dari jendela. Dari ketiga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut uraian pada Tabel 1 data absensi pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli Tahun 2022.

Tabel 1
Data Absensi Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli Pada Januari – Agustus Tahun 2022

No	Nama Pegawai	Maksimum Toleransi	Tidak Hadir	Terlambat	Jumlah Pelanggaran	Kategori
1	R. A.	2 kali	4 kali	3 kali	7 kali	Kurang Disiplin
2	M. P.	2 kali	3 kali	5 kali	8 kali	Kurang Disiplin
3	N. S.	2 kali	4 kali	3 kali	7 kali	Kurang Disiplin
4	Y. N.	2 kali	3 kali	3 kali	6 kali	Kurang Disiplin
5	K. A.	2 kali	5 kali	4 kali	9 kali	Kurang Disiplin
6	M. S.	2 kali	4 kali	3 kali	7 kali	Kurang Disiplin
7	S. S.	2 kali	3 kali	3 kali	6 kali	Kurang Disiplin
8	B. G.	2 kali	3 kali	5 kali	8 kali	Kurang Disiplin
9	K. A.	2 kali	5 kali	6 kali	11 kali	Kurang Disiplin
10	W. R.	2 kali	6 kali	3 kali	9 kali	Kurang Disiplin

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli (2022)

Tabel 1 menunjukkan data absensi pegawai pada Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli pada Januari hingga Agustus Tahun 2022. Dapat diperhatikan dari total 98 pegawai ada 10 pegawai yang masih melanggar kedisiplinan. Tingkat ketidakhadiran melebihi batas maksimum toleransi yang ditetapkan perusahaan dan kurangnya menerapkan disiplin kerja. Dilihat dari maksimum toleransi yang ditetapkan perusahaan yakni dua kali toleransi untuk pegawai yang tidak hadir dan datang terlambat, namun kenyataannya pegawai melebihi batas toleransi yang ditetapkan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, sehingga dapat dikatakan disiplin waktu pegawai masih sangat rendah. Pegawai yang melakukan kesalahan dapat diberikan hukuman secara lisan terlebih dahulu, agar pegawai dapat memperbaiki dirinya untuk tidak mengulangi kesalahan yang artinya pegawai harus lebih berhati-hati lagi. Jika teguran secara lisan tidak dipenuhi oleh pegawai, maka Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli dapat mengeluarkan surat peringatan (SP) pertama pada pegawai yang dapat diberikan paling banyak 3 kali. Artinya jika pegawai sudah menerima SP3 maka pegawai tersebut dapat dikeluarkan dari perusahaan. Hal ini karena dengan adanya surat peringatan yang didapat tidak lagi dapat mengubah diri pegawai menjadi lebih baik untuk tidak mengulangi kesalahannya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentunya harus mengutamakan keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dimana faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2018), kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator – indikator pada penelitian ini mengacu pada Jumiyati dan Harumi (2018) yaitu Penggunaan waktu dalam bekerja (Y_1), Kualitas (Y_2), Kuantitas (Y_3), dan Kerjasama dengan rekan kerja (Y_4).

Keterampilan

Menurut Anggraini dan Marlina (2018), keterampilan adalah suatu kemampuan yang membantu performa pegawai menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Indikator – indikator pada penelitian ini mengacu pada Ibrahim (2018) yaitu *Basic Literacy Skill* (keterampilan dasar) ($X_{1.1}$), *Technical Skill* (keterampilan teknis) ($X_{1.2}$), dan *Interpersonal Skill* (keterampilan interpersonal) ($X_{1.3}$).

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Indikator – indikator pada penelitian ini mengacu pada

Hasibuan (2019) yaitu Sikap ($X_{2.1}$), Norma ($X_{2.2}$), dan Tanggungjawab ($X_{2.3}$).

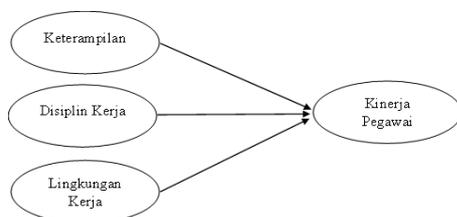
Lingkungan Kerja

Menurut Lestari dan Chaniago (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Indikator – indikator pada penelitian ini mengacu pada Fachrezi dan Khair (2020) yaitu: Fasilitas ($X_{3.1}$), Kebisingan ($X_{3.2}$), Sirkulasi udara ($X_{3.3}$), dan Hubungan kerja ($X_{3.4}$).

Pengembangan Hipotesis

Konsep penelitian merupakan hubungan logis dari landasan teoritis dan kajian empiris yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah dengan kerangka berpikir, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Sesuai dengan jumlah variabel yang teridentifikasi dan berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model penelitian dalam penelitian ini akan disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Berpikir Penelitian (2022)

Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

- H₁: Keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli.
 H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli.
 H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang beralamat di Jl. Brigadir Jenderal Ngurah Rai No.59, Kawan, Kec. Bangli, Kabupaten Bangli, Bali 80613. Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian adalah keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli yang berjumlah 98 orang. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan teknik *sampling* jenuh, sehingga jumlah sampel yaitu sebanyak 98 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel keterampilan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah ditinjau dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden atau 40,8% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 responden atau 59,2%. Berdasarkan klasifikasi umur, yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 53 responden atau 54,1%, responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 32 orang atau 32,7%, sedangkan responden yang berumur > 40 tahun sebanyak 13 responden atau 13,3%. Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan, yang berpendidikan SMP sebanyak 6 responden atau 6,1%, responden yang berpendidikan SMU/SMK sebanyak 12 orang atau 12,2%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 22 orang atau 22,4%, sedangkan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 58 responden atau 59,2%. Berdasarkan klasifikasi masa kerja, yang bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 62 responden atau 63,3%, responden yang bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 30 orang atau 30,6%, sedangkan responden yang bekerja selama > 10 tahun sebanyak 6 orang atau 6,1%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	98
Test Statistic	0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,118

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,118 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data sebuah model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila VIF 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keterampilan	0,925	1,081	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,795	1,258	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,852	1,174	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (*independent*) < 0,10 dan nilai VIF >10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Keterampilan	0,275	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,874	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,629	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0,275, 0,874 dan 0,629 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Pegawai (Y)	(Constant)	6,010		3,026	0,003
	Keterampilan	0,250	0,109	2,285	0,025
	Disiplin Kerja	0,385	0,134	2,869	0,005
	Lingkungan Kerja	0,184	0,072	2,535	0,013
R-Square	= 0,795	F-hitung	= 11,904		
N	= 98	Prob	= 0,000		

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,010 + 0,250X_1 + 0,385X_2 + 0,184X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- Dilihat dari nilai $a = 6,010$; $\beta_1 = 0,250$; $\beta_2 = 0,385$; dan $\beta_3 = 0,184$; hal ini berarti apabila nilai dari keterampilan (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) sama sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 6,010.
- Dilihat dari nilai $\beta_1 = 0,250$, hal ini berarti apabila keterampilan (X_1) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
- Dilihat dari nilai $\beta_2 = 0,385$, hal ini berarti apabila disiplin kerja (X_2) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
- Dilihat dari nilai $\beta_3 = 0,184$, hal ini berarti apabila lingkungan kerja (X_3) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli. Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,795. Dengan demikian besarnya pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, adalah sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji t

Pengujian *t-test* dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (α) kurang dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel *independent* tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*-nya. Hasil pengujian *t-test* pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli pada Tabel 5 menunjukkan bahwa:

- Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,285 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,025 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,869 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,005 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,535 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,013 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,285 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,025 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterampilan pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan adanya indikator yang digunakan seperti keterampilan dasar, keterampilan teknis, keterampilan interpersonal maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan kerja yang baik didukung dengan kinerja pegawai yang maksimal tidak akan mengecewakan konsumen dan perusahaan. Menurut Wahyudi (2019), keterampilan kerja merupakan kemahiran individu untuk melakukan yang hanya diperoleh melalui latihan praktek maupun pengalaman. Keterampilan seorang pegawai diperlukan karena dapat mendukung tingkat sikap mental serta kesehatan pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

Hasil penelitian ini didukung oleh Mayasari dan Tridayanti (2019), Anggiani (2017), Purba, *et al.* (2020), Qotrotul, *et al.* (2021), Farid dan Taher (2021), Halawa (2019), Mooduto, dkk. (2022), Afwan, dkk. (2022), Desi dan Liantifa (2023), Anwar, dkk. (2023) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,869 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,005 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan adanya indikator yang digunakan seperti sikap, norma, dan tanggungjawab maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh Kurniawan, *et al.* (2022), Iptian, *et al.* (2020), Nasution dan Priangkatara (2022), Lesmana dan Damanik (2022), Oktaviyani, *et al.* (2023), Dahlan, dkk. (2022), Fahmi (2023), Deviyana, dkk. (2023), Seta, dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,535 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,013 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan adanya indikator yang digunakan seperti fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Effendy dan Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut mengingatkan bahwa penting untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap stabil dan kondusif.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yang, *et al.* (2022), Pawirosumarto, *et al.* (2017), Parashakti, *et al.* (2020), Tasman, *et al.* (2021), Soejarminto dan Hidayat (2023), Santoso (2023), Handayani, dkk. (2022), Revita, dkk. (2022), Aini (2022), Kurniawati (2020), Darmawan (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin meningkat kinerja pegawai.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat keterampilan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli.

- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli berkaitan dengan pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji pada variabel keterampilan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama mengenai "Saya memiliki keterampilan dalam menulis laporan dengan baik", maka sebaiknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli perlu melakukan pelatihan keterampilan dalam menulis laporan agar pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli dapat memiliki keterampilan dalam menulis laporan rekapan data dengan lebih baik.
- 2) Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan

pertama mengenai “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja”, maka sebaiknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli perlu menegaskan *punishment* agar pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli memiliki tingkat disiplin dengan lebih baik.

- 3) Berdasarkan hasil uji pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama mengenai “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja”, maka sebaiknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli perlu meningkatkan fasilitas kerja pegawainya agar pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli memiliki tingkat kenyamanan yang tinggi dalam aktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwan, R., Lestari, D., dan Wasil, M. 2022. Pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 7(2).
- Aini, H. N. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marlin Brothers Indonesia Di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Anggiani, S. 2017. *Skill Influence on Employee Performance (Empirical Study of Frontlines three Star Hotels in Jakarta)*. *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*, 12, 14-18.
- Anggraini, I., dan Marlina, M. 2018. Peningkatkan Keterampilan Bina Diri Melalui Teknik Shaping Pada Siswa Tunagrahita Ringan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Kebutuhan Khusus (JUPPEKhu)*, 6(1), 186-191.
- Anwar, A., Izmi, A. N., dan Kurniawan, A. W. 2023. Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(2), 349-360.
- Basem, Z., Yusril, M., and Pangestika, N. D. 2022. *Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhitya Bangkinang*. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11-22.
- Dahlan, D., Rauf, R., dan Yunus, M. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Darmawan, A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Desi, D. E., dan Liantifa, M. 2023. Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260-270.
- Deviyana, D., Asiati, D. I., dan Yamaly, F. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1-16.
- Effendy, A. A., dan Fitria, J. R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2).
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., and Indiani, N. L. P. 2019. *The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), 22-30.
- Fachrezi, H., dan Khair, H. 2020. The Effect of Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office. Maneggio: Scientific Journal of Masters in Management*, 3(1), 107-119.
- Fahmi, H. Z. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Farid, K., and Taher, J. 2021. *The Impact of Skills Development on Employee Performance. International Journal of Computer Science & Network Security*, 21(11), 278-286.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halawa, W. 2019. Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., dan Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel PAG Denpasar. *EMAS*, 3(3), 243-260.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim, I. F. 2018. Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Mahesti Jaya Madiun.
- Iptian, R., Zamroni, Z., and Efendi, R. 2020. *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Jumiyati, J., dan Harumi, C. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. *SNIT 2018*, 1(1), 35-43.
- Kurniawati, A. Z. S. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., and Solihin, D. 2022. *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lesmana, M. T., and Damanik, F. A. 2022. *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Mangkunegara. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Mayasari, L. D., and Tridayanti, H. 2019, February. *The Effect Of Work Skills*,

- Work Attitude, Work Knowledge On Work Competence And Employee Performance In Galaxy Mall Shuang Surabaya. In Journal of World Conference (JWC) (Vol. 1, No. 1, pp. 77-82).*
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., dan Karundeng, D. R. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3214-3221.
- Nasution, M. I., and Priangkatara, N. 2022. *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Oktaviyani, H., Dekas, R., Kurniawan, A., Berlian, S., dan Supriyanto, A. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Kredit Sentosa Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 12-18.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., and Gunawan, R. 2017. *The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International journal of law and management.*
- Purba, P., Dalimunthe, R. F., and Absah, Y. 2020. *The Effect Of Work Skills And Employee's Job Involvement On Employee Performance Through Job Satisfaction In Manpower Office Of Medan, Indonesia. European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(2).
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., and Hadinata, A. 2020. *The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector. In 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019) (pp. 259-267). Atlantis Press.*
- Qotrotul, R., Adnansyah, I., and Nugraha, N. M. 2021. *The Effect Of Skill And Incentives On Employee Performance At RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya. MBR (Management and Business Review)*, 5(1), 18-28.
- Revita, M., Makmur, A., dan Surayya, S. 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Sigi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 3430-3439.
- Santoso, N. A. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Seta, A. B., Fadli, R., dan Mulyani, S. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ide Creative Printing Tangerang Selatan. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 5(1), 17-22.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soejarminto, Y., dan Hidayat, R. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32.
- Tasman, T., Siregar, Z. M. E., and Nasution, M. F. 2021. *The Influence Of Work Environment, Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4026-4031.
- Wahyudi, K. 2019. *Manajemen Strategik.*