

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI KANTOR UNIT
PENYELENGGARA PELABUHAN GARONGKONG
KABUPATEN BARRU**

*The Influence of Discipline and Work Environment on Performance through
the Work Ability of Employees of the Garongkong Port Organizing
Unit Office Barru Regency*

Ali Imron

Unit Penyelenggara Pelabuhan Kabupaten Barru
email: aliimronsh@gmail.com

Hasmin

Manajemen, STIE Nobel Makassar
email: hasmintamsah@gmail.com

Gunawan

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: fadelgun@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Penelitian ini adalah penelitian observasional dan termasuk penelitian asosiatif. Jumlah responden sebanyak 93 orang dari dua pelabuhan yakni Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru dan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Pare-Pare. Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,244 atau 24,4%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kemampuan kerja hanya sebesar 0,219 (21,9%). 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,312 atau 31,2%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kemampuan kerja hanya sebesar 0,192 (19,2%). 3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of discipline and work environment both direct and indirect influence on performance through the work ability of employees of the Barru Regency Garbage Port Organizing Office. This research is observational research and includes associative research. There were 93 respondents from two ports, namely the Barru Regency Garongkong Port Unit Office and Class III Pare-Pare Port Authority and Harbormaster and Port Authority Office. To test hypotheses using path analysis. The results of the study show that: 1) Discipline has a positive and significant direct and indirect effect on performance through the ability of employees to work in the Barru Regency Garbage Port Organizing Unit Office. The direct influence of discipline on employee performance is 0.244 or 24.4%, while the indirect influence through work ability is only 0.219 (21.9%). 2) The work environment has a positive and significant direct and indirect effect on performance through the ability of employees to work in the Barru Regency Garbage Port Organizing Unit Office. The direct influence of the work environment on employee performance was 0.312 or 31.2%, while the indirect effect through work ability was only 0.192 (19.2%). 3) Work ability has a positive and significant effect directly on the performance of employees in the Barru Regency Garbage Port Organizing Unit Office

Keywords: Discipline, Work Environment, Work Ability, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia pada kinerja organisasi sangat penting, keputusan sumber daya manusia harus mampu meningkatkan efisiensi dan juga memberikan peningkatan hasil organisasi (Logahan 2009). Sehubungan dengan kinerja, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagaimana dinyatakan oleh Filippo (2003) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi, komunikasi, kepribadian, lingkungan, kepemimpinan, dan insentif. Kemudian, Wahyudin dalam Pangarso dan Susanti (2016) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, posisi, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak lainnya. Semua faktor ini memiliki efek, tergantung pada fakta bahwa mereka benar-benar terjadi, sebagian dominan dan sebagian tidak dominan. Sehubungan dengan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, fokus peneliti ada pada beberapa faktor yang dianggap sangat mendesak untuk mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kondisi yang terjadi pada objek peneliti, yaitu faktor disiplin, lingkungan kerja, dan kemampuan karyawan.

Dalam penelitian Yudiningsih, et al., (2016) mengungkapkan bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja dengan efektif dan dapat bekerja dengan efisien sehingga tidak ada penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kemudian, lingkungan kerja juga menyebabkan beberapa aspek termasuk manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti ketersediaan tempat ibadah, kamar yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, waktu kerja yang sesuai dan penugasan - penugasan yang berarti akan memberikan kontribusi penting untuk meningkatkan kinerja (Budianto dan Kartini, 2015). Selanjutnya, Handoko

dalam Arini (2015) menjelaskan kemampuan sebagai faktor penentu dalam keberhasilan departemen staf untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Fenomena yang ada di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru bahwa kinerja pegawai belum begitu baik, sehingga perlu adanya kedisiplinan dan lingkungan kerja yang lebih baik lagi sehingga juga dapat berdampak kepada kemampuan kerja pegawai. Menurut pengamatan peneliti pada pra penelitian yang dilakukan bahwa disiplin pegawai juga telah diatur dengan jelas misalnya masuk kantor pukul 08.00 Wita dan pulang pukul 16.00, namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang dan lebih cepat pulang, bahkan ada beberapa pegawai yang datang ke kantor, kemudian hilang ketika masih jam kantor, nanti ketika waktu pulang kantor baru datang lagi. Disisi lain, fasilitas yang menunjang kinerja kurang memadai karena dalam dalam pengadaan sarana di kantor untuk menunjang lingkungan kerja yang lebih baik masih perlu pengusulan ke pusat terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin

Sastrohadiwiryono (2003) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Menurut Rivai (2005), Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Rumondor, *et al.*, 2016). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya (Rumondor, *et al.*, 2016).

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kemudian, Sedarmayanti (2006) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Prawirosentono (2002) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
2. Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien,

3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Kemampuan Kerja Pegawai

Robbin dalam Paruru, *et al.*, (2016) bahwa kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbin dalam Paruru, *et al.*, (2016) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Davis dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

Kinerja Pegawai

Rivai (2005), kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam pencarian perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan dalam penilaian berkala terhadap efektivitas operasi dan karyawan organisasi berdasarkan kriteria, standar, dan target yang ditetapkan. Pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003) menyatakan bahwa hampir semua metode pengukuran kinerja mempertimbangkan hal berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yang merupakan kualitas yang harus dihasilkan (baik atau tidak bagus). Pengukuran output kualitatif mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan, yang seberapa baik diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan yang direncanakan atau tidak.

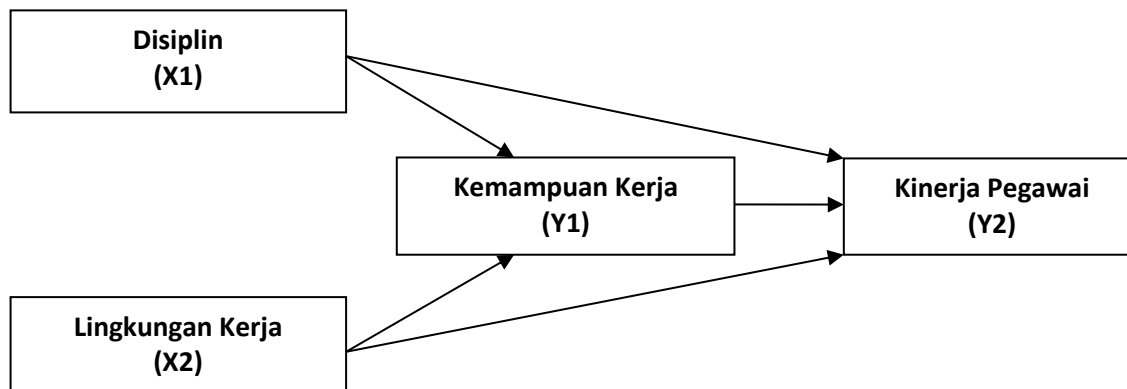
Hipotesis Penelitian

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
6. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang sifatnya penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru dan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Pare-Pare sebanyak 93 orang, sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi menjadi sampel. Artinya penelitian ini termasuk penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan subjek penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan menggunakan skala likert. selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS.



Gambar 1
Analisis Jalur (Path Analysis)

Dari gambar 1 tersebut, maka dapat dibuat persamaan struktural dari persamaan jalur dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y1 = f (X1 X2)$$

$$Y1 = \alpha_0 + \alpha_1X_1 + \alpha_2X_2 + e_1$$

$$Y2 = f (X1 X2 Y1)$$

$$Y2 = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Y_1 + e_2$$

$$Y2 = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3(\alpha_0 + \alpha_1X_1 + \alpha_2X_2 + e_1) + e_2$$

Keterangan:

Y1 = Kemampuan Kerja

Y2 = Kinerja

X1 = Disiplin

X2 = Lingkungan Kerja

$\alpha_0 \beta_0$ = Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis 1 dan 2 Melalui Persamaan Jalur 1

Berikut hasil analisis jalur 1 untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis jalur 1

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.148	1.946		
	Disiplin	.752	.110	.496	6.843
	Lingkungan Kerja	.413	.069	.435	6.002

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

1. *Hipotesis Satu (1) : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.*

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . Bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Adapun hasil analisis pada tabel 1, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 6,843 dengan taraf signifikan 0,000; maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = 90$ ($df = n - k = 93 - 3$) yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,843 > 1,987$), sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan tanda positif (0,496); maka dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis pertama (1) dalam penelitian ini dapat diterima, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja.

2. *Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.*

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . Bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Adapun hasil analisis pada tabel 2, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 6,002 dengan taraf signifikan 0,000; maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = 90$ ($df = n - k = 93 - 3$) yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,002 > 1,987$), sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan tanda positif (0,435); maka dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis kedua (2) dalam penelitian ini dapat diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja.

Pengujian Hipotesis 3, 4 dan 5 Melalui Persamaan Jalur 2

Berikut hasil analisis jalur 1 untuk pengujian hipotesis 3, 4 dan 5 yang ditampilkan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis jalur 2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.581	1.475		
	Disiplin	.335	.103	.244	3.264
	Lingkungan Kerja	.269	.062	.312	4.358
	Kemampuan Kerja	.401	.080	.442	5.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

1. *Hipotesis tiga (3) : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.*

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . Bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Adapun hasil analisis pada tabel 2, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 3,264 dengan taraf signifikan 0,002; maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = 90$ ($df = n - k = 93 - 3$) yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,264 > 1,987$), sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan tanda positif (0,244); maka dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis ketiga (3) dalam penelitian ini dapat diterima, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja.

2. *Hipotesis empat (4) : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.*

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . Bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Adapun hasil analisis pada tabel 2, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 6,002 dengan taraf signifikan 0,000; maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = 90$ ($df = n - k = 93 - 3$) yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,358 > 1,987$), sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan tanda positif (0,312); maka dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis keempat (4) dalam penelitian ini dapat diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. *Hipotesis lima (5) : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.*

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . Bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Adapun hasil analisis pada tabel 2, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel kemampuan kerja 5,021 dengan taraf signifikan 0,000; maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = 90$ ($df = n - k = 93 - 3$) yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,021 > 1,987$), sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan tanda positif (0,442); maka dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis kelima (5) dalam penelitian ini dapat diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 6 dan 7 melalui Sobel Test

Pengujian untuk Hipotesis 6 dan 7 terhadap variabel tidak langsung (variabel mediasi), adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja diperoleh dengan mengalikan nilai koefisien terstandarisasi (*Standardized Coefficients*) dari pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$(X_1 \rightarrow Y_1) \times (Y_1 \rightarrow Y_2) = (X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2)$$

$$0,496 \times 0,442 = 0,219$$

Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai X_1 terhadap Y_1 dan Y_1 terhadap Y_2 lebih kecil daripada X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1 , hal ini berarti bahwa pengaruh

langsung antara disiplin terhadap kinerja pegawai jauh lebih besar dibandingkan melalui variabel intervening yakni kemampuan kerja pegawai. Adapun untuk menentukan signifikannya dapat dilihat dengan menggunakan *Sobel test* sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,442)^2(0,110)^2 + (0,496)^2(0,080)^2 + (0,110)^2(0,080)^2} \\ &= \sqrt{0,004016} \\ &= 0,063371 \end{aligned}$$

Keterangan:

a = Koefisien pengaruh langsung X1 → Y1

b = Koefisien pengaruh langsung Y1 → Y2

Sa = Standar error dari koefisien a

Sb = Standar error dari koefisien b

Untuk menemukan nilai t_{hitung} maka, digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,496 \times 0,442}{0,063} = 3,459$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 3,459; maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = 90$ ($df = n - k = 93 - 3$) yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,459 > 1,987$), sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan tanda positif (0,219); maka dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis keenam (6) dalam penelitian ini dapat diterima, artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

- Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja diperoleh dengan mengalikan nilai koefisien terstandarisasi (*Standardized Coefficients*) dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan kerja dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$(X_2 \rightarrow Y_1) \times (Y_1 \rightarrow Y_2) = (X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2)$$

$$0,435 \times 0,442 = 0,192$$

Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai X_2 terhadap Y_1 dan Y_1 terhadap Y_2 lebih kecil daripada X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1 , hal ini berarti bahwa pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai jauh lebih besar dibandingkan melalui variabel intervening yakni kemampuan kerja pegawai. Adapun untuk menentukan signifikannya dapat dilihat dengan menggunakan *Sobel test* sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,442)^2(0,069)^2 + (0,435)^2(0,080)^2 + (0,069)^2(0,080)^2} \\ &= \sqrt{0,002172} \\ &= 0,046601 \end{aligned}$$

Keterangan:

a = Koefisien pengaruh langsung X1 → Y1

b = Koefisien pengaruh langsung Y1 → Y2

Sa = Standar error dari koefisien a

Sb = Standar error dari koefisien b

Untuk menemukan nilai t_{hitung} maka, digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,435 \times 0,442}{0,047} = 4,126$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 4,126; maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = 90$ ($df = n - k = 93 - 3$) yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,126 > 1,987$), sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan tanda positif (0,192); maka dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis ketujuh (7) dalam penelitian ini dapat diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, maka dapat disajikan hasil pengujian hipotesis baik pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	NILAI KOEFISIEN JALUR	T- HITUNG	T-TABEL	KESIMPULAN
X1 → Y1	0,752	6,843	1,987	H1 Diterima
X2 → Y1	0,413	6,002	1,987	H2 Diterima
X1 → Y2	0,335	3,264	1,987	H3 Diterima
X2 → Y2	0,269	4,358	1,987	H4 Diterima
Y1 → Y2	0,401	5,021	1,987	H5 Diterima
X1 → Y1 → Y2	0,219	3,459	1,987	H6 Diterima
X2 → Y1 → Y2	0,192	4,126	1,987	H7 Diterima

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pengaruh Disiplin terhadap Kemampuan Kerja Pegawai

Hasil uji secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti telah menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik disiplin pegawai, maka kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk disiplin pegawai, maka kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin menurun.

Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam penelitian Arini (2015) bahwa kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif". Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kemudian dalam penelitian Paruru, *et al.*, (2016) juga menemukan bahwa pegawai dituntut untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan memperhatikan disiplin, karena seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kemampuan Kerja Pegawai

Hasil uji secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti telah menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik lingkungan kerja, maka kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, maka kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin menurun.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Kasmawati (2014) bahwa Banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Artinya, manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti telah menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik disiplin pegawai, maka kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk disiplin pegawai, maka kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin menurun.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Soleha, *et al.*, (2012) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. Demikian halnya dengan Rumondor, *et al.*, (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Yudiningsih, *et al.*, (2016) menyimpulkan Ada pengaruh positif dari disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Paruru, *et al.*, (2016) temuannya juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti telah menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, maka kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin menurun.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Budianto dan Kartini (2015) bahwa lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna akan mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja. Kemudian, Haeruddin, *et al.*, (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. Kemudian, Yudiningsih, *et al.*, (2016) menyimpulkan Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti telah menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik kemampuan kerja pegawai, maka kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk kemampuan kerja pegawai, maka kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan semakin menurun.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Arini (2015) menyimpulkan bahwa Kemampuan kerja Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, artinya pihak manajemen perusahaan atau organisasi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawai agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Arini, 2015). Kemudian, Paruru, *et al.*, (2016) temuannya membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Kemampuan Kerja Pegawai

Hasil uji secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti telah menemukan bahwa secara tidak langsung disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik disiplin pegawai, maka kemampuan kerja pegawai juga akan semakin baik, sehingga berdampak kepada kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru yang akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin buruk disiplin pegawai, maka kemampuan kerja pegawai juga akan semakin buruk, sehingga berdampak kepada kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru yang akan semakin menurun.

Kinerja pegawai merupakan masalah penting dalam penelitian secara global, sehingga diperlukan upaya dalam perbaikan kinerja. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini bahwa pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja pegawai jauh lebih besar dampaknya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kemampuan kerja. Jadi baik atau tidaknya kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan ditentukan oleh apakah disiplin pegawai baik atau tidak. Jika kinerja baik maka hal ini disebabkan oleh disiplin kerja pegawai yang baik, namun jika kinerja buruk maka tentunya hal ini disebabkan oleh disiplin kerja yang buruk juga. Olehnya itu, memperhatikan aspek disiplin sangatlah penting karena tidak hanya dapat mempengaruhi kemampuan kerja pegawai, namun juga dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kemampuan Kerja Pegawai

Hasil uji secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti telah menemukan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik lingkungan kerja, maka kemampuan kerja pegawai juga akan semakin baik, sehingga berdampak kepada kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru yang akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, maka kemampuan kerja pegawai juga akan semakin buruk, sehingga berdampak kepada kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru yang akan semakin menurun.

Peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi (Logahan 2009). Berdasarkan temuan dalam penelitian ini bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai jauh lebih besar dampaknya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kemampuan kerja. Jadi baik atau tidaknya kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru akan ditentukan oleh apakah lingkungan kerja baik atau tidak. Jika kinerja baik maka hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik, namun jika kinerja buruk maka tentunya hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk juga. Olehnya itu, memperhatikan aspek lingkungan kerja sangatlah penting karena tidak hanya dapat mempengaruhi kemampuan kerja pegawai, namun juga dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor.

KESIMPULAN

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Implikasinya adalah, jika ingin meningkatkan kemampuan kerja pegawai, maka seyogyanya disiplin juga perlu untuk ditingkatkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Implikasinya adalah, jika ingin meningkatkan kemampuan kerja pegawai, maka seyogyanya lingkungan kerja juga perlu untuk ditingkatkan.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Implikasinya adalah, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka seyogyanya disiplin juga perlu untuk ditingkatkan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Implikasinya adalah, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka seyogyanya lingkungan kerja juga perlu untuk ditingkatkan.
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Implikasinya adalah, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka seyogyanya kemampuan kerja juga perlu untuk ditingkatkan.
6. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Implikasinya adalah, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka seyogyanya disiplin juga perlu untuk ditingkatkan sehingga kemampuan kerja juga mengalami peningkatan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Implikasinya adalah, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka seyogyanya lingkungan kerja juga perlu untuk ditingkatkan sehingga kemampuan kerja juga mengalami peningkatan.

REFERENSI

- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF*, 3(1).
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para. Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Flippo, B. Edwin. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Haeruddin K., Mattalatta., dan Hasmin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, Februari-Mei 2016*
- Gunawan, B. I., & Munir, A. R. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA (CARREFOUR) CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211-227.
- Kasmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Pangarso, Astadi., dan Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat* *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016
- Paruru, J. B., Lopian, S. J., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

- Sastrohadiwiryono, Siswanto .2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2006), Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cet II,. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Soleha, L. K., Komara, A. T., & Sudia, Y. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 37-50.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1).