

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN JAMBESARI DARUS SHOLAH
KABUPATEN BONDOWOSO**



Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik

Negeri Bali

Oleh :

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
MUHAMMAD MUKID ADI PUTRA
POLITEKNIK NEGERI BALI
NIM : 1815744149

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN JAMBESARI DARUS SHOLAH
KABUPATEN BONDOWOSO**



Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik

Negeri Bali

Oleh :

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
MUHAMMAD MUKID ADI PUTRA
POLITEKNIK NEGERI BALI
NIM : 1815744149

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso
2. Penulis
 - a. Nama : Muhammad Mukid Adi Putra
 - b. NIM : 1815744149
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 25 Juli 2022

Menyetujui :

Pembimbing I,

Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Agb
NIP. 196204221990032002

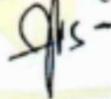
Pembimbing II,

Ni Made Kariati, S.Kom., M.Cs
NIP. 197712152006042001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN JAMBESARI DARUS SHOLAH
KABUPATEN BONDOWOSO

Oleh :
MUHAMMAD MUKID ADI PUTRA
NIM : 1815744149

Disahkan :
Ketua Penguji



Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Agb
NIP. 196204221990032002

Penguji I



Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc
NIDN. 202111009

Penguji II



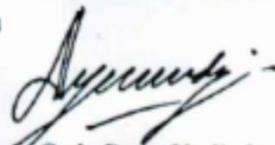
I Gede Made Subagiana, SE., MM
NIP. 196007071990031002

Mengesahkan
Jurusan Administrasi Niaga



Dr. T. Kurnia Samra, M.Si.
NIP. 196710211992031002

Badung, 12 Agustus 2022
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Cokoron Gede Putra Yudistira, SE., MM
NIP. 196808271993031002

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN :

MOTTO :

- Keberhasilan adalah sebuah proses. Niatmu adalah awal keberhasilan. Peluh keringatmu adalah penyedapnya. Tetesan air matamu adalah pewarnanya, doamu dan doa orang-orang disekitarmu adalah bara api yang mematangkannya. Kegagalan di setiap langkahmu adalah pengawetnya. Maka dari itu, bersabarlah! Allah selalu menyertai orang-orang yang penuh kesabaran dalam proses menuju keberhasilan (Mahatma Gandhi).
- Perbanyak Bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah (Ayu Estiningtyas).
- Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya (Ali bin Abi Thalib).

PERSEMBAHAN :

Segala puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan tidak lupa penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso” dapat dirampungkan dengan baik dan tepat waktu. Oleh

karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia, penulis haturkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan penulis keteguhan hati dan kesabaran, dan atas izin dan karunia-nya, maka skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Bahari (Alm). Ibu Aswati, kedua kakak penulis Anik Riskiyah dan Uslifatul Hasanah, serta rekan seperjuangan khususnya VIII B prodi Manajemen Bisnis Internasional (MBI), yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis, karena tiada kata seindah doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua.

Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar penulis menjadi lebih baik. Terima kasih Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terlekat erat-erat dihati. Terima kasih untuk kalian semua, akhir kata penulis pesembahkan skripsi ini untuk kalian semua, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan mendatang.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso” adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya diajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 12 Agustus 2022



ang Menyatakan

nad Mukid Adi Putra

NIM : 1815744149

ABSTRAK

This study aims to examine and find out more clearly how the influence of the work environment and employee discipline on employee performance. The problem that the author raises is: whether the work environment and employee discipline have a significant simultaneous and partial effect on employee performance in Jambesari Darus Sholah District, Bondowoso Regency. This study uses a quantitative approach with a sample of 37 respondents from Jambesari Darus Sholah District, Bondowoso Regency. Data was collected using a questionnaire. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26 for windows. The results of multiple linear regression analysis are: $Y = 4.446 = -0.103 + 0.720$. Employee discipline variable has a large effect on employee performance of 0.894, for the work environment variable has no effect on employee performance of -0.124. The results of the analysis using the coefficient of determination, it is known that the value of the coefficient of determination is at the Adjusted R Square value of 0.723. This means that the ability of the independent variable in explaining the dependent variable is 72.3%, the remaining 27.7% is explained by other variables not discussed in this study. The results of quantitative analysis show that the variables of work environment and employee discipline have a significant effect on employee performance. Based on the results of the study, the hypothesis is accepted which states that there is a significant influence between work environment and work discipline on employee performance in Jambesari Darus Sholah District, Bondowoso Regency.

Keywords: Work Environment, Employee Discipline, and Employee Performance

JURISAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kupersembahkan hanya pada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.”

Skripsi ini merupakan karya penulis dan merupakan salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Dalam penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini, penulis menyadari telah banyak pihak yang membantu, membimbing dan mendorong serta memberi semangat pada penulis. Penulis sadar tanpa bantuan dari berbagai pihak, penulis akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itulah pada kesempatan ini. Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. I Nyoman Abdi SE, MeCom., Selaku Direktur Politeknik Negeri Bali;
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si., Selaku ketua jurusan Administrasi Niaga, Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM. sebagai ketua prodi Manajemen Bisnis Internasional;

3. Ibu Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Ag., Selaku dosen pembimbing I dan Ibu Ni Made Kariati, S.Kom., M.Cs., Selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan;
4. Bapak dan Ibu dosen Politeknik Negeri Bali khususnya bapak ibu dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis;
5. Bapak Mohammad Taufan.S.Sos., MM., Selaku Camat Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kecamatan Jambesari Darus Sholah;
6. Bapak I Wayan Eka Dian Rahmanu, S.Pd., M.Pd., selaku dosen Pembimbing PKL dan Bapak Yusra Riyanto, S.Sos, Selaku pembimbing di Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Terima kasih atas bimbingan dan arahnya selama kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL);
7. Kedua orang tua penulis, Bapak Bahari (Alm.) dan Ibu Aswati yang mencurahkan seluruh cinta, kasih sayang, perhatian serta doa untuk kesuksesan dan kebahagiaan penulis;
8. Rekan rekan seperjuangan, khususnya mahasiswa jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah banyak memberikan masukan dan dukungan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini;
9. Terakhir, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri. Terima kasih telah berjuang hingga detik ini. Cukup saya yang tahu rasanya, cukup saya

yang dapat memahami alurnya. Semoga tetap semangat menjalani kehidupan meskipun kadang diri tak tahu arah mana yang akan ditempuh selanjutnya.

Penulis mengucapkan terima atas amal baik yang telah diberikan, semoga Allah SWT memberikan balasan yang sesuai dan semoga rahmat serta hidayah-nya diberikan kepada kita semua.



**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN :	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.5. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1. Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.

2.1.2.	Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.	Disiplin Pegawai	Error! Bookmark not defined.
2.2.	Pembahasan Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
2.3.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.	Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....		Error! Bookmark not defined.
3.1.	Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2.	Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3.	Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.4.	Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.	Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.7.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
4.1.	Gambaran Umum	Error! Bookmark not defined.
4.1.1.	Gambaran Umum Kecamatan Jambesari Darus Sholah	Error! Bookmark not defined.
4.1.2.	Visi dan Misi Kecamatan Jambesari Darus Sholah	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kecamatan Jambesari Darus Sholah	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.	Statistik Deskriptif Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Jenis Data untuk Kebutuhan Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.

4.2.2.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.2.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.	Hasil Uji T	Error! Bookmark not defined.
4.2.6.	Hasil Uji F	Error! Bookmark not defined.
4.2.7.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
4.3.	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.3.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.3.2.	Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.3.4.	Kebijakan Yang Dilakukan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.3.	Implikasi / Rekomendasi	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		14
5.1.	Kesimpulan	14
5.2.	Saran	15
5.2.1.	Saran Bagi Kecamatan Jambesari Darus Sholah	15
5.2.2.	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	16
5.2.3.	Keterbatasan Penelitian	16
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pelaksanaan Realisasi Program Kerja Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso Tahun 2020	6
Tabel 1. 2 Hasil Pelaksanaan Realisasi Program Kerja Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso Tahun 2021	7
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 <i>Mean</i> Dari Variabel Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 <i>Mean</i> Dari Variabel Disiplin Pegawai ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 <i>Mean</i> Dari Variabel Kinerja Pegawai ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Uji T Berdasarkan Nilai Hitung dan Tabel	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Uji F berdasarkan nilai hitung dan tabel..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4. 11 Jenis Hukuman Disiplin**Error! Bookmark not defined.**



**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR GAMBAR

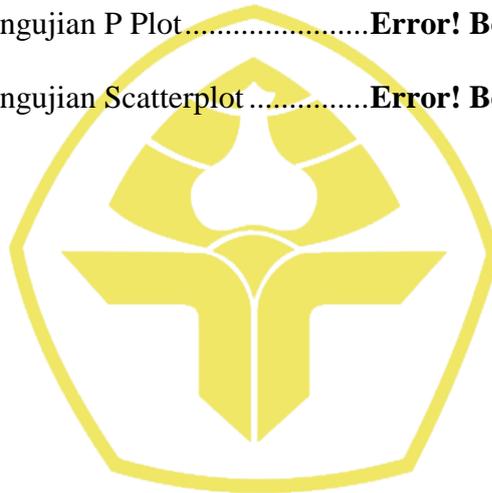
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Jambesari Darus Sholah **Error!
Bookmark not defined.**

Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Histogram.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 3 Hasil Pengujian P Plot.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 5 Hasil Pengujian Scatterplot.....**Error! Bookmark not defined.**



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Kesiediaan Membimbing

Lampiran 2. Lembar Bimbingan

Lampiran 3. Surat Permohonan Pengambilan Data

Lampiran 4. Formolir Kuesioner

Lampiran 5. Formulir Perubahan Judul Skripsi

Lampiran 6. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 7. Hasil Uji Statistik SPSS

Lampiran 8. Distribusi Nilai T Tabel

Lampiran 9. Distribusi Nilai F tabel Sig. 5%

Lampiran 10. Riwayat Hidup Peneliti

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat, serta pelaksana pemerintah dalam penyelenggaraan pembangunan nasional. Hal ini jelas diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Demikian pula dengan ASN yang tangguh, jujur, dan disiplin sangat diharapkan masyarakat guna terciptanya sistem pemerintahan yang baik dan teratur yang selaras dengan penjelasan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Yuaningsih, 2020).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penting guna menjamin tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci atau pra-syarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan oleh organisasi.

Jaminan terlaksananya seluruh tugas-tugas sebagai aparatur negara sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi pemerintah tersebut. Kesiapan seluruh, baik itu kemampuan maupun kemauan yang tinggi sangat diharapkan didalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi pemerintahan serta menuntut adanya kedisiplinan yang tinggi dan pegawai negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Karena tanpa adanya kedisiplinan akan timbul berbagai macam alternatif yang mengancam terealisasinya tujuan yang hendak di capai, terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat memeriksa secara sadar dan menganggap sikap kedisiplinan tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawab-nya, dan inipun berlaku juga bagi seluruh pegawai yang diberikan tugas sebagai aparatur negara dan pembina dalam menjakankan tugas pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, etos kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun dan lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung kinerja karyawan. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan dan motivasi kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif bagi tumbuhnya kinerja pegawai. Peningkatan kinerja dirasakan ketika manfaatnya dapat menjadi perilaku kerja. Sehingga perilaku kerja berbasis kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Setiap pegawai belum tentu mampu mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan faktor pendorong

untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Faktor pendorong tersebut biasa disebut motivasi kerja, etos kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Nilai-nilai dasar atau yang dikenal sebagai Core Values ASN “BerAKHLAK” merupakan akronim dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dan diluncurkan dengan tujuan menyeragamkan nilai-nilai dasar ASN di Indonesia.

Mampukah para Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mengimplementasikan nilai-nilai dasar dimaksud dengan baik dan terarah untuk menunjang hadirnya produktivitas, disiplin, loyalitas, moral dan budaya kerja dalam lingkup organisasi birokrasi.

Ditengah berbagai perubahan yang terjadi saat ini, mendorong ASN maupun organisasi birokrasi dapat bergerak cepat guna mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi. Hadirnya nilai-nilai dasar ASN seperti yang disebutkan diatas akan mampu menjadi kekuatan atau inspirasi bagi seluruh ASN untuk tumbuh maju dan berkembang seiring dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi.

Secara umum hal-hal penting yang menjadi akronim dari nilai-nilai dasar ASN (Core Values ASN) tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut;

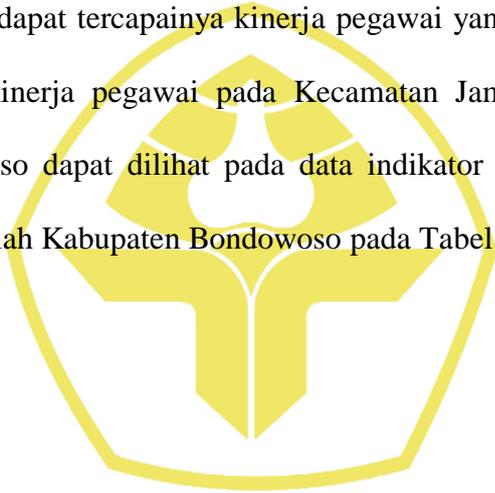
- a. Berorientasi Pelayanan.** Seorang Aparatur Sipil Negara dituntut memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Selalu bersikap ramah kepada siapa

saja, terutama kepada masyarakat. Dapat diandalkan serta cekatan dan dapat memberikan solusi atas masalah-masalah yang ada di masyarakat.

- b. Akuntabel.** Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan berintegritas tinggi, menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien, tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. Kompeten.** Untuk menjalankan tugas dan fungsinya peningkatan kompetensi sangat penting dilakukannya, dengan kompetensi yang semakin baik memungkinkan bagi ASN untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik juga sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
- d. Harmonis.** Penting bagi setiap ASN untuk dapat menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Kenyamanan dan keharmonisan lingkungan kerja mendorong atau memotivasi ASN untuk lebih produktif dalam bekerja.
- e. Loyal.** Dengan nilai dasar ini ASN harus dapat menjaga nama baik sesama ASN, nama baik pimpinan, nama baik instansi dan tentu saja harus selalu dapat menjaga nama baik negara. Konsekuensi logis dari adanya loyalitas dan kesetiaan adalah setiap ASN harus selalu menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif.** Nilai dasar adaptif dapat dilakukan dengan terus menerus berinovasi dengan mengembangkan kreativitas. Setiap pegawai juga harus selalu bertindak proaktif dan tidak hanya berpangku tangan namun harus responsif dengan berbagai masalah yang berkembang serta mampu menjadi bagian dari solusi dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi.

g. Kolaboratif. Memberi Kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. Keterbukaan dalam bekerja sama, dan mencari solusi bersama akan dapat menghasilkan nilai tambah, dan mempercepat mencapai tujuan bersama.

Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso dalam melaksanakan tugas umum pemerintah, membutuhkan pegawai-pegawai yang berkompentensi, mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya secara efisien dan efektif sehingga dapat tercapainya kinerja pegawai yang baik. Untuk melihat bagaimana tingkat kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso dapat dilihat pada data indikator kinerja di Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 1. 1 Hasil Pelaksanaan Realisasi Program Kerja Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	REALISASI TAHUN 2020			
			1	2	3	4
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kecamatan Jambesari Darus Sholah	Persentase Pelayanan Kecamatan yang sesuai SOP	88%	81%	113%	88%
2	Meningkatnya Pemberdayaan dan Pemerintahan Desa	1. Persentase lembaga desa / kelurahan yang aktif (LPMD/K, TKPK Kec, Forkumsehat, Pokja Sehat, PKK dan Karang Taruna)	25%	25%	25%	25%
		2. Persentase Tindak Kriminal yang di tangani	0%	0%	0%	0%
		3. Persentase Desa yang Tertib Administrasi	100%	100%	100%	100%

Sumber : Kecamatan Jambesari Darus Sholah (2021)

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 1. 2 Hasil Pelaksanaan Realisasi Program Kerja Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	REALISASI TAHUN 2021												
			BULAN												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	5												
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kecamatan Jambesari Darus Sholah	1 Persentase Pelayanan Kecamatan Jambesari Darus Sholah yang sesuai SOP	26%	39%	52%	27%	54%	79%	16%	39%	47%	63%	34%	40%	
2	Meningkatnya Pemberdayaan dan Pemerintahan Desa	1 Persentase Lembaga Desa/Kelurahan yang Aktif (LPMD/K,TKPK Kec, Forkum Sehat, Pokja sehat,PKK, Karang Taruna)	7%	7%	7%	10%	10%	10%	7%	7%	7%	10%	10%	10%	
		2 Persentase Tindak Kriminal yang ditangani	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		3 Persentase Desa yang tertib Administrasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Kecamatan Jambesari Darus Sholah (2021)

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Berdasarkan data Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dapat diketahui tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso yang telah terealisasi secara umum pada tahun 2021 mengalami penurunan dari tahun 2020. Selain itu, hasil pelaksanaan realisasi program kerja Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso belum sepenuhnya optimal atau dengan kata lain masih ada program yang realisasinya belum mencapai 100%. Realisasi program yang belum mencapai 100% mengindikasikan bahwa masih perlu adanya peningkatan kinerja aparatur pegawai kecamatan.

Belum maksimalnya kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Pemahaman setiap pegawai terhadap tugas-tugas yang dimiliki setiap pegawai dinilai masih belum terlaksana secara optimal. Masih ada pegawai yang kurang paham terhadap pekerjaannya sehingga kurang kreatif dan masih menunggu intruksi atasannya untuk memulai pekerjaannya.
- b. Masih terlihat pegawai yang kurang memaksimalkan jam kerja ketika sudah masuk jam kerja. Masih ada pegawai yang datang ketika apel pagi setelah itu meninggalkan kantor dan kembali ke kantor lagi menjelang waktu jam pulang, akibatnya pekerjaan terbengkalai dan target yang telah ditetapkan tidak tercapai, dan dengan adanya sistem absensi yang lebih modern-pun (*check lock*) masih dirasa kurang efektif untuk mengatasi masalah kedisiplinan pegawai.
- c. Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, misalnya penggunaan motor atau mobil untuk kepentingan pribadi.

Pelayanan publik pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media masa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah. Tentu saja semua permasalahan menjadi tantangan bagi Kecamatan Jambesari Darus Sholah untuk lebih meningkatkan kualitas layanan melalui penyediaan sarana prasarana yang memadai, meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM pengelola layanan maupun penerapan standar pelayanan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso ?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso?

- c. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso?
- d. Bagaimana kebijakan yang dilakukan Kecamatan Jambesari Darus Sholah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya Kabupaten Bondowoso?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian, penulis tidak kehilangan arah, dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso;
- b. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso;
- c. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso;
- d. Untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini, menjadi kesempatan bagi penulis untuk menerapkan pengetahuan, untuk pengembangan ilmu pengetahuan adalah agar dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pembelajaran, agar dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk permasalahan yang sejenis, menjadi masukan bagi pimpinan Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso guna meningkatkan dan perbaikan kinerja para pegawainya, menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan menjadi pengetahuan tambahan khususnya pada bidang MSDM.

b. Manfaat praktis

- 1) Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pimpinan Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso guna meningkatkan dan perbaikan kinerja para pegawainya. Jika terbukti ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai, maka dapat dijadikan referensi bagi pimpinan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso untuk diterapkan dan nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawainya;
- 2) Hasil penelitian ini juga merupakan kontribusi praktis untuk memotivasi karyawan atau bawahan dalam meningkatkan kinerjanya.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan bagian tinjauan pustaka yang didalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, pembahasan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai tentang metode penelitian yang dimana dalam metode penelitian tersebut berisi lokasi penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum tentang lokasi penelitian yang meliputi gambaran umum Kecamatan Jambesari Darus Sholah,

visi dan misi, tugas, fungsi dan struktur organisasi Kecamatan Jambesari Darus Sholah, statistik deskriptif responden, jenis data untuk kebutuhan analisis, pembahasan, serta implikasi hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat simpulan dari hasil penelitian dan saran yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

DAFTAR PUSTAKA



**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh atau berpengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau berpengaruh positif antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau berpengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

- d. Kebijakan yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah lebih memfokuskan pada peningkatan kedisiplinan seperti penjabaran peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010, pemberian punishment disiplin, pemberian reward, penjabaran kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso dalam perspektif Grindle.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Bagi Kecamatan Jambesari Darus Sholah

- a. Kecamatan Jambesari Darus Sholah hendaknya selalu menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja dalam perusahaan dengan memberikan ruang gerak dan kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan saran atau pendapat contohnya pada *morning briefing* dan tetap menjaga, meningkatkan lingkungan kerja yang ada, tanggap dalam merespon jika terdapat fasilitas kerja yang kurang berfungsi.
- b. Kecamatan Jambesari Darus Sholah hendaknya selalu membuat hal-hal yang dapat memicu inisiatif pegawai muncul seperti memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berpendapat guna mengembangkan kreatifitas, memberi penghargaan bagi pegawai berprestasi dan membangun hubungan baik dalam ruang lingkup pekerjaan seperti duduk bersama di saat jam istirahat, memberikan kegiatan yang melibatkan seluruh pegawai tanpa mengenal jabatan.
- c. Kecamatan Jambesari Darus Sholah hendaknya memberikan sosialisasi penjabaran peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010, menerapkan

punishment disiplin, memberikan reward, penjabaran kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso dalam perspektif Grindle.

5.2.2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti motivasi, kompensasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan sebagainya.
- b. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menambah indikator pada variabel karakteristik individu seperti kepribadian, persepsi, sikap dan sebagainya.

5.2.3. Keterbatasan Penelitian

- a. Sulitnya bertatap muka dengan responden dikarenakan keadaan yang tidak memungkinkan akibat Covid-19 sehingga penulis dalam mencari responden melalui via media elektronik seperti *WhatsApp* membutuhkan waktu yang lebih lama.
- b. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner karena terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- c. Pada penelitian ini hanya menggunakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, M.L.H. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Bagas Waras', *H Social Sciences > H Social Sciences (General)*, (1), pp. 1–28. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
- Baskoro, J.P.I. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambesari Darussholah Kabupaten Bondowoso, *repository.unmuhjember.ac.id*. Available at: <http://repository.unmuhjember.ac.id/10323/> (Accessed: 2 June 2022).
- Budianto, A.T. and Katini, A. (2020) 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka', *Dimensi*, 9(2), pp. 294–306.
- Cintia, E. and Gilang, A. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I', *Analisis Kesejahteraan Mustahiq dan Non Mustahiq Perspektif Maqaashidus Syariah*, v(Syariah Economic, Zakat), pp. 1–7.
- Febriani, L. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Jombang', <http://repository.stiedewantara.ac.id/>, pp. 1–2.
- Firdaus, N. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Soloroda Indah Plastik Kudus', pp. 1–36.
- Indrawan, M.I. (2017) 'Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan', *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), pp. 1851–1858.
- Kumarawati, R., Suparta, G. and Yasa, S. (2017) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), pp. 63–75. doi:10.22225/jj.4.2.224.63-75.

- Kurniasih, S. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten', (August), pp. 1–25.
- Lukman, Saggaf, S. and Engka, M.R. (2020) 'Analisis Penerapan Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo', *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 1(1), pp. 1–9. Available at: <http://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa/article/view/96%0Ahttp://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa/article/download/96/87>.
- Mauli, M. and Wijayanto, P. (2021) 'Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), p. 195. doi:10.23887/jppsh.v5i2.36822.
- Panjaitan, M. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Management Analysis Journal*, 3(12), pp. 1–12.
- Pramawati, A. and Widnyani, I.A.P.S. (2017) 'Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Klungkung', *JAKP) Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 3(April), pp. 205–225.
- Pranogy, A.B.P., Hamidah and Suyatno, T. (2022) *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi. Feniks Muda Sejahtera*. Available at: https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA_KARYAWAN/tpZrEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0.
- Prasetyo, E. and Wahyuningsih, S. (2014) 'Pengembangan Model Kebijakan Behaviour Safety Culture Dalam Rangka Peningkatan Keamanan Dan Kesehatan Lingkungan Kerja', 12(2007), pp. 703–712. Available at: <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>.
- Rahayu, K.W. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Prosiding FRIMA (Festival*

Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, (1), pp. 728–738.
doi:10.55916/frima.v0i1.260.

Siska, Miskiyah and Fadila (2019) ‘Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kedisiplinaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasaraharja Putera Palembang’, 3(1), pp. 1333–1343.

Soelton, M. and Yasinta, D. (2018) ‘Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjarangan jakarta utara’, *Jurnal Ekonomi*, 23(1), pp. 20–32.
doi:10.24912/je.v23i1.331.

Yani, A., Susena, K.C. and Nengsih, M.K. (2020) ‘Analisa Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Performance Analysis of Employees in Regional’, 1(2), pp. 105–114.

Yuaningsih, L. (2020) ‘Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung’, *Jurnal Soshum Insentif*, pp. 77–85. doi:10.36787/jsi.v3i1.224.

Yuliara, I.M. (2016) *Regresi linier berganda 1.*, *Journal Article*. Available at: <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>.

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI