

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pada era kemajuan revolusi industr 4.0 saat ini, kondisi memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Hampir semua orang di setiap lini kerja dituntut untuk bekerja secepat mungkin, namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologi pun semakin berkembang agar kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan baik dan berkualitas. Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara 2017).

Sumber daya manusia ini merupakan kunci pokok sebuah keberhasilan organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, selain manusia memiliki rasio juga memiliki peranan yang dorminan dalam sebuah organisasi. Karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti uang, mesin, material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia menjadi faktor

perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila memiliki sumber daya yang mumpuni dan didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan penunjangnya. Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pimpinan perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawan.

Salah satu organisasi kedinasan pemerintah di Kabupaten Karawang yakni Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang yang tentunya dibentuk sesuai dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Berdasarkan tujuan umum setiap instansi pemerintahan yaitu demi terciptanya kesejahteraan pada masyarakat secara umum dan menyeluruh maka diperlukan pelaksana atau manajemen sumber daya manusia yang professional, terampil, inovatif. Secara khusus Dinas Perhubungan melaksanakan tugas dalam hal perizinan, pengelolaan dalam bidang perhubungan serta tugas perbantuan yang ditunjuk dari Pemerintah Daerah. Tentunya dalam menjalankan tugasnya Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sangat bergantung pada SDM yang handal dan berkualitas agar kinerja organisasi bisa terus meningkat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika, dkk. (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama disiplin kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja. Hal ini menjadi salah satu referensi bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang untuk menjaga kualitas kinerja pegawai agar mampu mencapai keberhasilan organisasi.

Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai tentu akan meminimalisir atau menekan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan bagi organisasi. Begitu juga keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Data pada tabel 1.1 berikut ini adalah data pra survey mengenai lingkungan kerja yang terdapat pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai (responden) pada bulan Januari 2022. Berdasarkan data tabel 1.1 diperoleh hasil bahwa secara umum gambaran kondisi lingkungan kerja adalah baik. Namun dari kondisi gambaran umum tersebut terdapat kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dan cukup baik.

Tabel 1. 1  
Data Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja  
pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban					$\Sigma$	Skor	Kriteria
		TB	KB	CB	B	SB			
1	Kondisi penerangan	0	2	16	12	0	30	100	Baik
2	Kondisi pencahayaan	0	0	20	10	0	30	100	Baik
3	Tempratur udara	0	2	14	14	0	30	102	Baik
4	Kecepatan udara bergerak	0	2	20	6	2	30	98	Baik
5	Kebisingan di tempat kerja	0	0	9	21	0	30	111	Baik
6	Pewarnaan (komposisi warna / warna-warna) yang ada di tempat kerja	0	2	14	12	2	30	104	Baik
7	Ruang gerak untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas	0	0	20	10	0	30	100	Baik
8	Fasilitas kerja	0	2	14	14	0	30	102	Baik
9	Bau-baun di sekitar kantor	0	2	20	6	2	30	98	Baik
10	Bau-baun di sekitar tempat kerja	0	0	9	21	0	30	111	Baik
11	Hubungan dengan pimpinan	0	0	9	21	0	30	111	Baik
12	Sikap saling menghargai	0	3	16	11	0	30	98	Baik
13	Hubungan sesama rekan kerja	0	0	20	10	0	30	100	Baik
14	Hubungan antar pegawai	0	2	14	14	0	30	102	Baik
15	Keamanan dalam bekerja	0	3	16	9	2	30	100	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan, 2022.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang menurut pegawai harus diperbaiki dan disediakan sesuai dengan kebutuhan. Beberapa indikator tersebut diantaranya adalah mengenai kondisi pencahayaan, kecepatan udara yang bergerak

di tempat kerja, pewarnaan atau warna-warna yang ada, fasilitas kerja yang tersedia, dan hubungan sesama rekan kerja. Kondisi ini menarik untuk dilakukan penelitian secara mendalam karena sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan menekan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang memuaskan bagi suatu organisasi. Apabila kondisi tersebut dibiarkan berlarut-larut, maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Riski Eko Ardianto, dkk. (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Hasan dan Hamdani (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik juga. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismi Hardiyanti & Hyanuddin Syafri (2015) bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak mungkin mengoprasikan kegiatannya tanpa adanya manusia karena faktor tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin akan menaati peraturan yang ada pada lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Nawawi (2013) bahwa seorang pegawai / karyawan dikatakan baik, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan daya guna, pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan sebagainya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Hasan dan Hamdani (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik juga. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Hasan & Syafri Fadillah Marpaung (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Data pada tabel 1.2 berikut ini adalah data pra survey mengenai disiplin kerja yang terdapat pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai (responden) pada bulan Januari 2022.

Tabel 1.2  
Data Pra Survey Disiplin Kerja  
pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban					Σ	Skor	Kriteria
		TB	KB	CB	B	SB			
1	Mematuhi peraturan tertulis	0	2	14	12	2	30	104	Baik
2	Mematuhi peraturan tidak tertulis	0	0	20	10	0	30	100	Baik
3	Kemampuan dalam bekerja sama	0	2	14	14	0	30	102	Baik
4	Kesediaan menjalankan perintah yang di tetapkan oleh kantor	0	2	20	6	2	30	98	Baik
5	Penggunaan sumber daya (fasilitas) yang tersedia	0	0	9	21	0	30	111	Baik

Tabel 1.2 (lanjutan)  
Data Pra Survey Disiplin Kerja  
pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban					Σ	Skor	Kriteria
		TB	KB	CB	B	SB			
6	Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan	0	3	16	11	0	30	98	Baik
7	Hasil kerja sesuai waktu yang ditentukan	0	0	20	10	0	30	100	Baik
8	Tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan	0	2	14	14	0	30	102	Baik
9	Kesadaran diri dalam tetap memtuhi peraturan	0	3	16	9	2	30	100	Baik
10	Ketepatan waktu hadir ( <i>on time</i> ) dalam bekerja	0	17	1	9	3	30	88	Cukup Baik
11	Pemanfaatan waktu istirahat	0	17	1	9	3	30	88	Cukup Baik
12	Tidak mengulur-ulur waktu kerja	0	2	14	14	0	30	102	Baik
13	Jumlah kehadiran kerja dalam tiga bulan terakhir	0	2	20	6	2	30	98	Baik
14	Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0	0	9	21	0	30	111	Baik
15	Pengelolaan waktu kerja secara efisien	0	2	14	12	2	30	104	Baik

Sumber : Hasil pengolahan, 2022.

Berdasarkan data hasil pra survey mengenai disiplin kerja pegawai pada tabel 1.2 tersebut diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja pegawai secara keseluruhan adalah baik. Tetapi masih terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang masih harus ditingkatkan dan diperbaiki, diantaranya adalah ketepatan waktu hadir dalam bekerja dan pemanfaat waktu istirahat.

Selain kedua indikator tersebut, ada beberapa indikator disiplin kerja yang walaupun secara umum berada pada kondisi baik namun masih harus diperbaiki dan ditingkatkan, diantaranya adalah mematuhi peraturan yang tidak tertulis, kesediaan menjalankan perintah yang telah ditetapkan oleh kantor, hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dan kehadiran kerja.

Keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat didukung oleh kualitas faktor-faktor sumber daya, seperti faktor *man* (manusia), *machine* (mesin), *money* (modal), *market* (pasar) dan lain-lain. Salah satu sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, berkat, kreatifitas tenaga yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi tentu menuntut setiap pegawai atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya. Keinginan dari organisasi agar pegawainya lebih produktif adalah suatu tuntutan yang tidak dapat dihindari, apalagi mengingat persaingan yang tinggi antara organisasi dan lingkungan kerja pada masyarakat yang maju dan modern.

Masyarakat yang maju dan modern adalah pendukung yang utama setiap organisasi apapun bentuknya. Perilaku manusia dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi itu sendiri, oleh karena itu persoalan manusia senantiasa berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi yang pada dasarnya dipengaruhi pula oleh perilaku organisasi itu sendiri sebagai wadah tempatnya berhimpun.

Masyarakat yang berperilaku dalam organisasi modern adalah ditandai dengan peradaban manusia itu sendiri dan manusia tidak bisa melepaskan diri untuk tidak terlibat dalam suatu organisasi. Masyarakat Indonesia adalah masyarakat

organisasi, hidup dan lahir karena organisasi, dididik oleh organisasi dan hampir semua manusia menggunakan waktu hidup, bekerja untuk organisasi. Penempatan faktor manusia dalam organisasi bukannya semakin ditinggalkan melainkan mendapatkan tempat yang mantap dimasa yang akan datang. Dalam melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, manusia harus memperhatikan tiga dimensi yaitu : dimensi teknis, dimensi konsep dan dimensi manusia dan apabila ketiga dimensi ini berinteraksi maka akan mampu menimbulkan suatu kegiatan organisasi yang efektif.

Pengukuran kinerja instansi pemerintah jarang dilakukan, sementara pengukuran kinerja pegawai masih didasarkan pada standar evaluasi yang sering menimbulkan masalah yaitu melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Alat evaluasi kinerja pegawai tersebut digunakan sejak sekian lama, tidak pernah dievaluasi ataupun direvisi yang disesuaikan dengan perubahan paradigma dan tuntutan publik. Standar penilaian yang digunakan masih bersifat seragam, dan sering dinilai kurang mengakomodasi variasi-variasi bidang tugas pokok dan fungsi pegawai, misi institusi dan kekhasan dan tingkatan hirarki, bahkan penilaian kinerja terkadang bergeser tujuannya yaitu mengarah kepada tujuan-tujuan politis dan psikologis tertentu, oleh karena itu hasil penilaianpun kurang menggambarkan apakah seseorang tersebut memiliki tingkat kinerja tertentu. Sumbangan setiap individu terhadap pencapaian tujuan organisasi juga menjadi tidak jelas. Implikasinya adalah timbulnya keragu-raguan dalam memanfaatkan hasil penilaian tersebut untuk penempatan, promosi, penerapan sanksi atau pemberian motivasi kepada para pegawai termasuk pemberian pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi dan pegawai.

Berikut ini adalah data pra survey mengenai kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang yang dilakukan pada bulan Januari 2022 terhadap 30 orang pegawai (responden).

Tabel 1. 3  
Data Pra Survey Kinerja Pegawai  
pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban					$\Sigma$	Skor	Kriteria
		TB	KB	CB	B	SB			
1	Kecepatan kerja	0	3	15	10	2	30	101	Baik
2	Capaian target kerja	5	23	0	2	0	30	59	Kurang Baik
3	Kemampuan kerja	0	3	15	12	0	30	99	Baik
4	Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	20	10	0	30	100	Baik
5	Kerapihan disekitar tempat kerja	0	2	14	14	0	30	102	Baik
6	Ketelitian dalam bekerja	0	0	9	21	0	30	111	Baik
7	Kualitas hasil kerja	0	5	15	7	3	30	98	Baik
8	Jumlah hasil kerja yang tidak sesuai	0	0	18	12	0	30	102	Baik
9	Kekompakan dalam bekerja	0	28	2	0	0	30	62	Cukup Baik
10	Jalinan kerja sama sesama rekan kerja	0	0	28	2	0	30	92	Baik
11	Jalinan kerja sama antar bagian	0	0	28	2	0	30	92	Baik
12	Hasil kerja	0	3	15	12	0	30	99	Baik
13	Tindakan pengambilan keputusan dalam bekerja	0	0	20	10	0	30	100	Baik
14	Kemampuan dalam melaksanakan tugas kerja	0	2	14	14	0	30	102	Baik
15	Inisiatif dalam bekerja	0	3	15	10	2	30	101	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan, 2022.

Berdasarkan data hasil pra survey pada tabel 1.3 tersebut diperoleh bahwa gambaran kinerja pegawai secara umum yang terdapat pada Dinas Perhubungan

Kabupaten Karawang adalah baik, namun ada indikator yang kurang baik yaitu tentang capaian target kerja dan indikator yang cukup baik yaitu kekompakan dalam bekerja. Hal ini perlu menjadi perhatian dan menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang penelitian di atas terdapat masalah-masalah yang teridentifikasi diantaranya adalah:

1. Sirkulasi udara yang bergerak di tempat kerja belum mengalir dengan baik.
2. Kebisingan di tempat kerja masih mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
3. Pewarnaan atau warna-warna yang ada belum mendukung situasi kerja.
4. Fasilitas kerja belum tersedia sesuai dengan kebutuhan.
5. Penyelesaian pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
6. Hasil kerja yang belum mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
7. Belum adanya tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran.
8. Waktu istirahat belum dimanfaatkan secara baik.
9. Masih terjadinya penguluran waktu kerja.
10. Capaian target kerja belum sesuai.
11. Kurangnya kerapihan di tempat kerja.
12. Kurangnya ketelitian dalam bekerja.
13. Masih terdapat kualitas hasil kerja yang belum sesuai dengan standar.

### 1.3 Batasan Masalah

Masalah penelitian yang akan dilakukan ini dibatasi pada masalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Adapun penjelasan istilah batasan masalah tersebut adalah :

1. Bidang kajian dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Tema penelitian yang diangkat pada penelitian ini adalah tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
4. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda

### 1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah:

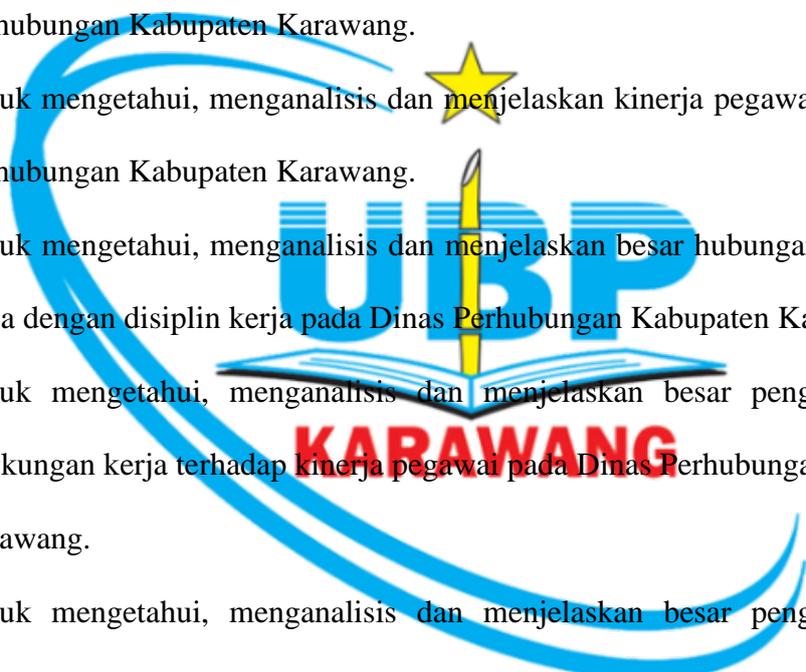
1. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?
4. Berapa besar hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?
5. Berapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?
6. Berapa besar pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?

7. Berapa besar pengaruh simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besar hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besar pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besar pengaruh simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.



## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat berguna baik secara praktis maupun secara teoritis. Secara lebih rinci dari manfaat yang diharapkan tersebut yaitu :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan *benchmarking* dalam penyempurnaan tingkat kinerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
2. Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang khususnya, maupun sektor lain di luar sektor pemerintahan agar dapat lebih memahami pola pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebagai tambahan bahan informasi ilmiah didalam mengembangkan ilmu sumber daya manusia maupun perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Diharapkan dapat memberikan hasanah keilmuan bidang manajemen pada umumnya, dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya yang dipergunakan dalam mengelola lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan acuan ilmiah untuk penelitian lebih mendalam mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

