

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPLP TANJUNGPUR**

Eri Nugraha Hadi Saputra, Firmansyah Kusasi, Roni Kurniawan

[erinugraha96@gmail.com](mailto:erinugraha96@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

### **Abstract**

*In general, this study aims to determine whether there is an effect of work discipline, motivation, career development dan work environment on performance at the Office of the Marine and Coast Guard Unit (KPLP) Class II Tanjung Uban. This type of research in this thesis is a quantitative research. The sample in this study were civil servants 9PNS) in the Office of the Marine and Coast Guard Unit (KPLP) Class II Tanjung Uban, totaling 45 people. Data analysis was performed using quantitave methods. Data obtained throught questionnaires and tested using SPSS statistical bersion 26. The results of the study seen from the value (Adjusted R2) of 0.655 can be interpreted that effect work discipline, motivation, career development dan work environment on performance at the Office of the Marine and Coast Guard Unit (KPLP) Class II Tanjung Uban 65.5%. Based on the partial test proves that variable work discipline, motivation, career development have a significant effect on performance anda on the work environment do not have a significant effect on performance. While the simultaneous test pf the probability value of sig  $0.00 < 0.05$ , which means that together the variables of work discipline, motivation, career development dan work environment have significant effect on performance at Office of the Marine and Coast Guard Unit (KPLP) Class II Tanjung Uban.*

**Keywords:** *Work Discipline, Motivation, Career Development dan Work Environment.*

### **I. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset paling utama bagi suatu organisasi yang menjadi suatu perencanaan berbagai aktifitas dalam suatu organisai. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, melainkan tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kinerja juga dapat dilihat dari kedisiplinan yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran atasan atau pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Disiplin kerja dapat dilihat dari para pegawai yang menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu instansi. Dimana ara pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan akan menerima sanksi yang suda ditetapkan. Namun saat observasi dan wawancara, masih ditemukan bahwa aanya pegawai yangtidak mentaati peraturan tersebut, dengan masih adanya sebagian pegawai yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja dan masih ada pula yang telat pada jam masuk kerja. Tanpa adanya disiplin yang tinggi maka suatu instansi tersebut akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan yang bermpak paa kinerja pegawai pada instansi terkait.

Menurut Singodimedjo dalam Humaira (2018), disiplin adalah sikap kesediaan dan lereleaan untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Pradipta (2017) mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena makin disiplin pegawai maka akan menaikkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka diperlukannya adanya motivasi dari atasan atau pimpinan yang dapat menjadi dorongan pada tiap diri pegawai

Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi agar pegawai mendapatkan kejelasan dalam bekerja, dilihat dari observasi tidak adanya *feedback*, pegawai merasakan apa yang dikerjakannya tidak pernah dihargai atau dipuji oleh atasan. Sehingga rasa malas dan putus asa dalam bekerja timbul dalam diri seorang pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan tujuan organisasi tidak tercapai.

Menurut Handoko dalam Humaira (2018), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Herdinawan (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja dalam mencapai kinerja optimal.

Dengan begitu sebagai pimpinan harus selalu memberikan motivasi serta arahan yang jelas pada pegawai, termasuk arahan dalam meningkatkan kemampuan dalam diri dalam mengembangkan karir. Pengembangan karir pada dasarnya sangat dibutuhkan untuk mencapai rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan maupun di pemerintahan. Dari hasil observasi, para pegawai masih enggan memikirkan dan mengembangkan kemampuan dalam bekerja maupun keterampilan. Ini akan menjadi suatu masalah dalam organisasi jika para pegawai tidak ingin melakukan pelatihan maupun kemampuan yang akan berakibat pada hasil kinerja pegawai itu sendiri maupun instansi terkait. Diharapkan pimpinan dapat mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan yang sudah ditentukan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Menurut Isyanto dalam Adilia (2017), mendefinisikan pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian Afiyati (2018) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin karyawan menyukai pekerjaan dan pekerjaan tersebut memberikan prestasi serta tantangan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pimpinan dan pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja di kantor Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP) Kelas II Tanjung Uban yang kurang kondusif dapat dilihat dari AC beberapa ruangan ada yang mati, beberapa perlengkapan armada dalam melakukan patroli masih kurang memadai, dibebepara ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau yang tidak sedap.

Menurut Sedarmayanti dalam Adilia (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian Mutmainah (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika di tempat kerja yang memadai akan memberikan rasa nyaman dan dapat menimbulkan semangat kerja serta kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mengingat pentingnya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang diinginkan, maka dalam skripsi ini akan dibahas lebih lanjut mengenai: “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPLP Kelas II Tanjung Uban”

## II. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu keputusan pembelian yang disimbolkan dengan huruf Y dan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi (X2), pengembangan karir (X3), lingkungan kerja (X4). Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yakni *random sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 pegawai kantor KPLP Kelas II Tanjung Uban. Untuk mendapatkan data sekunder dalam penelitian ini, Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Indikator-indikator dalam penelitian ini diamati dengan kuesioner yang memiliki skala ordinal atau LIKERT.

Tabel 2. Skala Ordinal atau LIKERT

Kategori	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengujian instrumen meliputi, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

## III. Hasil dan Pembahasan

Keberadaan Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai di Indonesia memiliki landasan hukum yakni Peraturan Pelayaran ( *Scheepvaart Reglement* ) LN.1882 No.115 junto LN.1911 No.399 ( *Kepolisian di Laut* ).Undang -Undang Pelayaran ( *Scheepvaart Ordonantie* ) 1936 ( *Stb.1936 No.700* ), Peraturan Pelayaran 1936 pasal 4,dan Ordonansi Laut Teritorial dan Lingkungan Maritime 1939 Pasal 13. Berdasarkan SK Menteri Perhubungan Nomor KM.14 /U /Phb -1973 Tanggal 30 Januari 1974 Komando Operasi Penjaga laut dan Pantai berubah menjadi **Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai** Setingkat Direktorat. Pada tahun 2008 disahkan UU 17 2008 tentang Pelayaran, menggantikan UU pada tahun 1992 yang mengatur pembentukan **Penjaga Laut dan Pantai (Sea and Coast Guard)**, yaitu untuk menjamin terselenggaranya keselamatan dan keamanan di laut dilaksanakan fungsi penjagaan dan penegakan peraturan perundang-undangan di laut dan pantai.(Pasal 276)

Tabel 3. Distribusi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Besar sampel	45	100%
Kuesioner yang didistribusikan	45	100%
Kuesioner yang diisi dan dikembalikan	45	100%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena data identitas responden tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena jawaban responden tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang dapat digunakan	45	100%

Data hasil distribusi kuesioner kepada pegawai KPLP Tanjung Uban disajikan pada tabel 3 Kuesioner didistribusikan, kuesioner yang diisi dan dikembalikan dan kuesioner yang dapat digunakan masing-masing sebanyak 45 rangkap. Kemudian didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pemakaian.

Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	38	84.4%

2.	Perempuan	7	15.6%
Total		45	100%

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa sebanyak 38 atau sebesar 84.4% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebanyak 7 pegawai atau sebesar 15.6% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah laki-laki.

Tabel 5. Demografi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	17-29 Tahun	8	17.8%
2.	21-25 Tahun	16	35.6%
3.	26-35 Tahun	10	22.1%
4.	36-50 Tahun	9	20.0%
5.	Diatas 50 Tahun	2	4.4%
Total		45	100%

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa responden yang ada pada kantor KPLP Tanjung uban dengan rentang umur 17 -20 tahun sebesar 17.8% atau 8 pegawai, 21 – 25 tahun sebesar 35.6% atau 16 pegawai, 26 – 35 tahun sebesar 22.2% atau 10 pegawai, 36 – 50 tahun sebesar 20.0% atau 9 pegawai dan sisanya sebesar 4.4% atau 2 pegawai untuk rentang umur diatas 50 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada jenjang usia 21-25 tahun yakni 35.6% atau 16 pegawai dari keseluruhan responden.

Tabel 6. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA Sederajat	31	68.9%
2.	D3	2	4.4%
3.	S1	11	24.4%
4.	S2	1	2.2%
Total		45	100%

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa terdapat 31 responden dengan persentase 68.8% berpendidikan terakhir SMA sederajat, sebanyak 2 responden dengan persentase 4.4% berpendidikan D3, sebanyak 11 responden dengan persentase 24.4% berpendidikan terakhir S1 dan sisanya 1 responden berpendidikan terakhir S2 dengan persentase 2.2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang ada pada Kantor KPLP Tanjung Uban adalah berpendidikan terakhir SMA sederajat sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 68.8% dari keseluruhan responden.

Tabel 7. Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-10 Tahun	27	60.0%
2.	11-20 Tahun	5	11.1%
3.	21-30 Tahun	12	26.7%
4.	31-40 Tahun	1	2.2%
Total		45	100%

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 1-10 tahun berjumlah 27 pegawai dengan persentase 60.0%, responden yang bekerja 11-20 tahun berjumlah 5 pegawai dengan persentase 11.1%, responden yang bekerja 21-30 tahun berjumlah 12 pegawai dengan persentase 26.7% dan sisanya 1 pegawai dengan persentase 2.2% dengan lama kerja lebih dari 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden Kantor KPLP Tanjunguban memiliki lama bekerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 63 pegawai dengan persentase 64.3% dari keseluruhan responden.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengujian instrumen meliputi, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Berikut hasil pengujian instrumen pada penelitian ini.

#### Uji Kualitas Data (Uji Validitas)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner, dimana di dalam seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memuat 52 (lima puluh dua) pernyataan, yaitu gabungan pertanyaan dari variabel kinerja pegawai sebanyak 8 (delapan) butir pernyataan, variabel disiplin kerja sebanyak 10 (sepuluh) butir pernyataan, variable motivasi sebanyak 10 (sepuluh) butir pernyataan, variable pengembangan karir sebanyak 12 (dua belas) butir pertanyaan, dan variabel lingkungan kerja sebanyak 12 (dua belas) butir pernyataan dan ditanggapi oleh 45 responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kepercayaan = 95%, dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$ , untuk  $n = 45$  dan  $df = 96$ , maka  $r_{tabel}$  adalah 0.1986. Ini berdasarkan tabel  $r$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pengujian validitas tersebut valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan butir instrumen valid akan digunakan dalam penelitian, jika butir pertanyaan itu tidak valid maka tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	$r_{hitung}$	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0.723**	Valid
Kinerja Pegawai 2	0.645**	Valid
Kinerja Pegawai 3	0.666**	Valid
Kinerja Pegawai 4	0.671**	Valid
Kinerja Pegawai 5	0.701**	Valid
Kinerja Pegawai 6	0.649**	Valid
Kinerja Pegawai 7	0.420**	Valid
Kinerja Pegawai 8	0.494**	Valid
Disiplin Kerja 1	0.724**	Valid
Disiplin Kerja 2	0.770**	Valid
Disiplin Kerja 3	0.721**	Valid
Disiplin Kerja 4	0.783**	Valid
Disiplin Kerja 5	0.846**	Valid
Disiplin Kerja 6	0.751**	Valid
Disiplin Kerja 7	0.826**	Valid
Disiplin Kerja 8	0.633**	Valid
Disiplin Kerja 9	0.724**	Valid
Disiplin Kerja 10	0.721**	Valid
Motivasi 1	0.757**	Valid
Motivasi 2	0.790**	Valid
Motivasi 3	0.840**	Valid
Motivasi 4	0.796**	Valid
Motivasi 5	0.694**	Valid
Motivasi 6	0.728**	Valid
Motivasi 7	0.726**	Valid
Motivasi 8	0.728**	Valid
Motivasi 9	0.757**	Valid
Motivasi 10	0.840**	Valid
Pengembangan Karir 1	0.344**	Valid
Pengembangan Karir 2	0.775**	Valid
Pengembangan Karir 3	0.870**	Valid
Pengembangan Karir 4	0.840**	Valid
Pengembangan Karir 5	0.764**	Valid
Pengembangan Karir 6	0.710**	Valid
Pengembangan Karir 7	0.821**	Valid
Pengembangan Karir 8	0.620**	Valid
Pengembangan Karir 9	0.775**	Valid
Pengembangan Karir 10	0.870**	Valid
Pengembangan Karir 11	0.840**	Valid
Pengembangan Karir 12	0.764**	Valid
Lingkungan Kerja 1	0.728**	Valid

Lingkungan Kerja 2	0.658**	Valid
Lingkungan Kerja 3	0.891**	Valid
Lingkungan Kerja 4	0.838**	Valid
Lingkungan Kerja 5	0.716**	Valid
Lingkungan Kerja 6	0.537**	Valid
Lingkungan Kerja 7	0.532**	Valid
Lingkungan Kerja 8	0.530**	Valid
Lingkungan Kerja 9	0.858**	Valid
Lingkungan Kerja 10	0.891**	Valid
Lingkungan Kerja 11	0.838**	Valid
Lingkungan Kerja 12	0.718**	Valid

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada seluruh variabel penelitian ini terdapat 52 (lima puluh dua) item pernyataan, dimana untuk semua pernyataan tersebut adalah valid, dan akan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini. Jumlah item pernyataan yang valid tersebut akan digunakan didalam penelitian ini karena dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

### Uji Kualitas Data (Uji Reliabilitas)

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) >0.60.

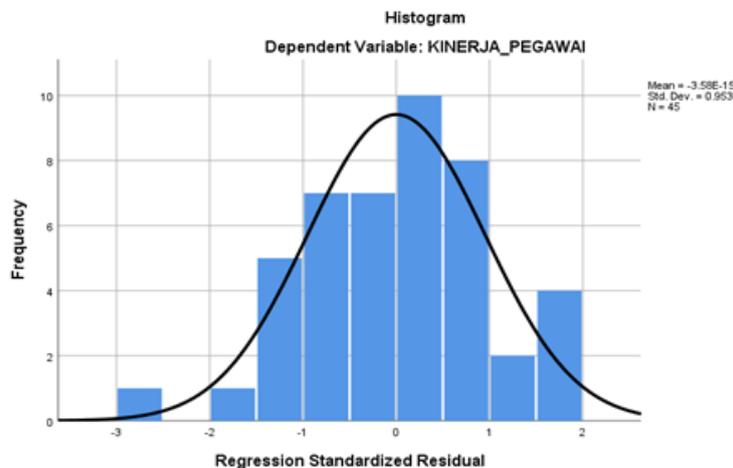
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) >0.60.	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.772	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.910	0.60	Reliabel
Motivasi	0.919	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir	0.924	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.930	0.60	Reliabel

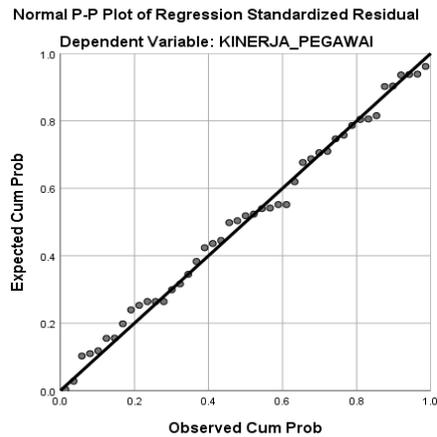
Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Asumsikasik (Uji Normalitas)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut pengujian dengan grafik histogram dan grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Gambar 2 diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selain analisis grafik diatas, penelitian ini juga menggunakan uji statistik yaitu non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dalam melakukan uji normalitas, sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64128484
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.054
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 3. Nilai Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah  $> 0.05$  yaitu nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.068 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Asumsikasik (Uji Multikolinearitas)

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF yang kurang dari 10.00 dan nilai tolerance lebih dari 0.10. Hasil dari pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,527	2,118		1,665	,099		
	PHYSICAL_EVIDENCE	,522	,072	,546	7,233	,000	,744	1,344
	KUALITAS PELAYANAN	,141	,038	,250	3,702	,000	,927	1,079
	PERSEPSI_RISIKO	,226	,073	,225	3,087	,003	,794	1,259

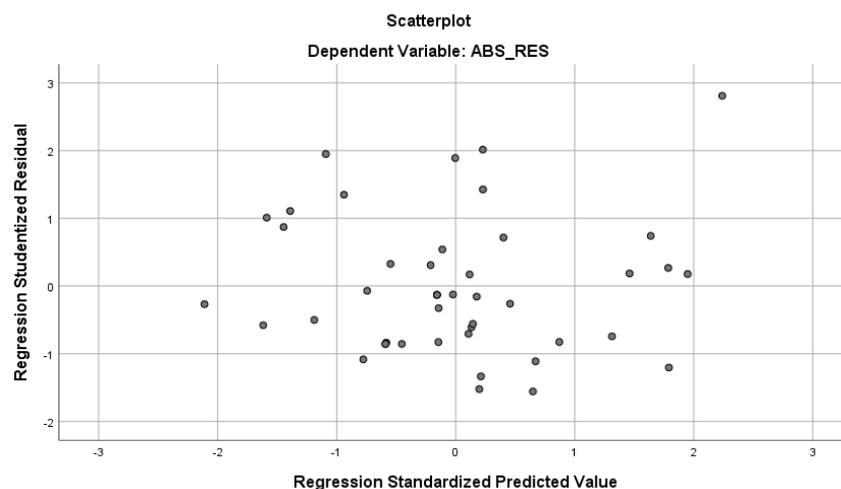
a. Dependent Variable: KEPUTUSAN\_PEMBELIAN

Gambar 4. Nilai Multikolinearitas

Berdasarkan gambar 4 dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0.10 dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai VIF < 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Asumsikasik (Uji Heteroskedastisitas)

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Prasyarat dalam model regresi adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan uji scatterplot dan uji Glejser. Uji scatterplot jika titik responden membentuk pola, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya. Jika Variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya. Ghozali (2016):



Gambar 5. Garfik Scatter Plot

Dari Gambar 5 terlihat bahwa tidak ada titik responden membentuk pola bergaris maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen physical evidence, harga, kualitas pelayanan dan persepsi risiko.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.809	2.158		.375	.710
	DISIPLIN_KERJA	.077	.046	.313	1.694	.098
	MOTIVASI	-.079	.041	-.314	-1.956	.057
	PENGEMBANGAN_KARIR	-.009	.045	-.050	-.203	.840
	LINGKUNGAN_KERJA	.019	.041	.112	.468	.642

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Gambar 6. Nilai Glejser

Dari gambar 6 terlihat bahwa tidak ada satupun variable independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABS\_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen physical evidence, kualitas pelayanan dan persepsi risiko.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.588	3.806		.680	.500
	DISIPLIN_KERJA	.164	.080	.242	2.042	.048
	MOTIVASI	.273	.072	.393	3.823	.000
	PENGEMBANGAN_KARIR	.169	.080	.336	2.126	.040
	LINGKUNGAN_KERJA	.102	.073	.214	1.394	.171

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Gambar 7. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar 7 tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 2.588 + 0.164 \text{ Disiplin Kerja} + 0.273 \text{ Motivasi} + 0.169 \text{ Pengembangan Karir} + 0.102 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.588, artinya jika nilai variabel disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai KPLP Tanjung Uban sama dengan 2.588.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.164. Nilai disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai dengan disiplin kerja yang artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.164 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0.273. Nilai motivasi menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai dengan motivasi yang artinya jika motivasi

mengalami peningkatan 1 (satu) poin maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.273 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir adalah sebesar 0.169. Nilai pengembangan karir menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai dengan pengembangan karir yang artinya jika pengembangan karir mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.169 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.102. Nilai lingkungan kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai dengan lingkungan kerja yang artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.102 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas atau signifikansi  $\alpha > 0,05$  maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika  $\alpha < 0.05$  maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan  $t_{tabel}$  yang dicari pada alpha 0.05 (*two tailed*) dengan degree of freedom (df) =  $n-4-k=93$  adalah 1.9858. Uji ini juga dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima

Berdasarkan nilai signifikan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Sig.  $> \alpha$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima

Sig.  $< \alpha$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_1$  diterima

Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	2.042	1.985	0.048	H1 Diterima
Motivasi	3.823	1.985	0.000	H2 Diterima
Pengembangan Karir	2.126	1.985	0.040	H3 Diterima
Lingkungan Kerja	1.394	1.985	0.171	H4 Ditolak

Pengujian secara simultan atau bersama-sama dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05. Tingkat signifikan adalah sebesar 5% dengan degree of freedom (df) =  $n-k-1=96$ . Sehingga  $F_{tabel}= 2.70$ . Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima

Berdasarkan nilai signifikan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Sig  $> \alpha$ , untuk  $\alpha=5\%$ , maka  $H_0$  diterima

Sig  $< \alpha$ , untuk  $\alpha=5\%$ , maka  $H_1$  diterima

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai	18.959	2.47	0.000	H4 Diterima

## **Pembahasan Hipotesis**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPLP Tanjung Uban**

Hasil uji hipotesis pertama yang ditunjukkan pada tabel 4.26 dimana disiplin kerja dengan nilai sig 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  4.250. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $< 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.250 > 1.985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 45 responden pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 64.44% menjawab Setuju, sehingga berdampak terhadap berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan nomor 2 dan 9 dimana sebanyak 15 responden menjawab Setuju sebesar 33.3%, diperkuat dengan jawaban 16 orang responden yang menjawab Sangat Setuju sebesar 35.6%. disebabkan mentaati peraturan serta rasa tanggung jawab atas pekerjaan dan ketetapan waktu masuk dan pulang kantor, semakin pegawai taat akan peraturan dan bertanggung jawab atas semua tugasnya maka kinerja pun menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afiyati (2018), yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Hendrinawan (2018), yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada KPLP Tanjung Uban**

Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel motivasi dengan nilai sig 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  3.823. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $< 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.823 > 1.985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 45 responden pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 68.66%. menjawab Setuju, sehingga berdampak terhadap berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan nomor 2 dan 10 (Adanya interaksi antar pegawai dalam berbicara sangat baik) dimana sebanyak 34 responden menjawab Setuju sebesar diperkuat dengan jawaban 10 orang responden yang menjawab Sangat Setuju sebesar 22.2%. Hal ini disebabkan motivasi dan kesadaran dari atasan dalam memberikan pujian atas pekerjaan dan saling menghargai satu sama lain lebih baik sehingga dalam pekerjaan menjadi lebih semangat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaira (2018), yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matmainah (2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di Bni Syariah Kc Semarang).

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada KPLP Tanjung Uban**

Hasil uji hipotesis ketiga, dimana variabel persepsi risiko dengan nilai sig 0.003 dan nilai  $t_{hitung}$  3.087. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $< 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.087 > 1.98498$ ). Maka dalam hal ini,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga persepsi risiko secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 100 responden penumpang kapal ro-ro telagapunggur – Tanjung Uban didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 57.8% menjawab Setuju, sehingga berpengaruhnya persepsi risiko terhadap keputusan pembelian. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pernyataan nomor 22 (Saya khawatir akan merasa kecewa ketika membeli tiket kapal Roro), dimana sebanyak 100 responden menjawab Setuju sebesar 64%. Hal ini mengindikasikan bahwa psikologi berpengaruh terhadap keputusan pembelian tiket kapal Roro rute

Telagapunggur-Tg.Uban, dimana ketakutan konsumen akan bentuk risiko yang diterima merupakan hal yang berpengaruh dari segi persepsi risiko terhadap keputusan pembelian tiket kapal Roro rute Telagapunggur-Tg.uban. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi risiko berpengaruh terhadap keputusan pembelian tiket kapal roro telagapunggur – tanjunguban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2014) bahwa persepsi risiko berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian Susu Formula SGM di Kota Yogyakarta. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2014) bahwa persepsi risiko berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian melalui situs jejaring sisoal

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada KPLP Tanjung Uban**

Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana variabel pengembangan karir dengan nilai sig 0.025 dan nilai  $t_{hitung}$  2.126. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $< 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.126 > 1.985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 45 responden pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban didam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 61.48% menjawab Setuju, sehingga berdampak terhadap berpengaruhnya disiplinkerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan nomor 5 dan 12 dimana sebanyak 32 responden menjawab Setuju sebesar 71.1% diperkuat dengan jawaban 12 orang responden yang menjawab Sangat Setuju sebesar 26.7%. Para pegawai sudah diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dengan mengikuti setiap pelatihan maupun pendidikan yang sudah ditawarkan oleh instansi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afiyati (2018), yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta . Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adilla (2017) Secara parsial variable independen mempengaruhi variable dependen terhadap kinerja karyawan Di Kantor Balai Wilayah Sungaisumatera Ii Medan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPLP Tanjung Uban**

Hasil uji hipotesis ke empat, dimana variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  1.394. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $< 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.394 > 1.985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 45 responden pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban didam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 59,62% menjawab Setuju, sehingga berdampak terhadap berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan nomor 6 dimana sebanyak 31 responden menjawab Setuju sebesar 68.9% diperkuat dengan jawaban 14 orang responden yang menjawab Sangat Setuju sebesar 31.4%. Fasilitas dan kenyamanan di kantor penjagaan laut dan pantai (KPLP) sudah sangat baik untuk menunjang pekerjaan para pegawai agar bekerja lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Penjaga Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrinawan (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan). Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matmainah (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di Bni Syariah Kc Semarang

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPLP Tanjung Uban**

Pengujian hipotesis yang ke lima bahwasannya nilai signifikansi 0.000 dan nilai  $F_{hitung}$  64.593. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05, df=93$ ) didapat  $F_{hitung}$  59.179 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2.47 ( $59.179 > 2.47$ ). Maka dalam hal ini  $H_5$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Matmainah (2017), yang megayatakn bahwa motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di Bni Syariah Kc Semarang), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta.

Pengujian hipotesis yang keempat bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai  $F_{hitung}$  2.70. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05, df=96$ ) didapat  $F_{hitung}$  35.220 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2.70 ( $35.220 > 2.70$ ). Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa physical evidence, kualitas pelayanan dan persepsi risiko secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Simpulan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djakaria (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada konsumen Asia Fashion di Plaza Asia Tasikmalaya. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2014) berkesimpulan bahwa secara simultan kualitas Pelayanan dan persepsi risiko berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian melalui jejaring sosial. Dan juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Widada (2017) bahwa secara simultan physical evidence berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada Hotel Cakra Kusuma Yogyakarta.

#### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP) Kelas II Tanjung Uban, maka dapat diambil kesimpulan seagai berikut:

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban.

Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban.

Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban.

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Uban.

Secara simultan menunjukan disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir, dan lingkuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Uban.

#### **V. Daftar Pustaka**

Adilia, Yuke Dwi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara

Afiyati, Enjang Mya. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga

Aziz, M. Abdul. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Tegal: Kantor Urusan Agama Balapulang. Vol. I No. 1 November 2016

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Herdinawan, Faizal. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Humaira, Malia. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Mutmainah, Nurul. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Putri, Sonia Eka. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Utami, Lilla Dwi. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya