



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu, Kecamatan Sangalla' Utara

The Influence of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees at the Tumbang Datu Health Center, Sangalla' Utara District

Alfrita Palangda^{1*}, Jens Batara Marewa², Astriwati Biringkanae³

^{1, 2, 3, 4} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan puskesmas tumbang datu. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi dan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, uji koefisien korelasi, dan uji determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline on employee performance partially, to determine the influence of the work environment on employee performance partially, and to determine the influence of work discipline and the work environment on employee performance simultaneously at Tumbang Datu Community Health Center. The data collection methods used were observation and questionnaires and analyzed using SPSS. The sample used was 30 respondents. The data analysis techniques used in this research are validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, partial tests, simultaneous tests, correlation coefficient tests, and determination tests. The research results show that work discipline partially influences employee performance. The work environment partially influences employee performance. Meanwhile, work discipline and the work environment simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima 14 Januari 2025, Direvisi 07 Maret 2025, Disetujui 10 Maret 2025, Dipublikasi 26 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

alfritapalangda10@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.540>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama dan kelancaran jalan kegiatan sebuah organisasi bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam usaha mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai yang sangat penting bagi organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya pegawai akan berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi perlu komitmen untuk menumbuhkan kinerja organisasi yang baik. Oleh karena itu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain dengan meningkatkan disiplin kerja dan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku yang dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi penyebab utama belum optimalnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan pegawai dalam bekerja, begitu juga dengan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan dapat berpengaruh besar terhadap suatu kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Sangalla' Utara

KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja adalah merupakan kemampuan seseorang atau sikap seseorang karyawan dalam dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghasrgai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan instansi agar tujuan organisasi atau instansi tersebut tercapai (Abbas, 2023). Menurut (Ratna sari, 2021) adapun indikator disiplin kerja adalah: Tepat waktu dan Berpakaian rapi

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan juga Lingkungan yang dapat mempengaruhi emosi pegawai (Luthans, 2015). Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu: Fasilitas kerja, Suara berisik, Suhu udara, dan Hubungan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut (Sari, 2021) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Fokus pada pekerjaan, Inisiatif, Ketekunan, dan Kejujuran

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Shilma (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang Hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang.
- 2) Erika (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias

Selatan.

- 3) Hermansah (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara parsial maupun bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 4) Abbas, (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
- 5) Wahyuni, (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial” variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Metode yang akan diterapkan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan hasil pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai pada Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla' Utara. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : observasi dan kuesioner. Teknik analisis data berupa : uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan), Uji Koefisien Korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 18.624 | 3.583 | | 5.198 | .000 | | |
| Disiplin Kerja | .741 | .125 | .750 | 5.954 | .000 | .961 | 1,040 |
| Lingkungan kerja | .260 | .089 | .367 | .2.915 | .007 | .961 | 1.040 |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diuraikan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja pegawai} = 18.624 + 0,741X_1 + 0,260X_2 + e$$

Berdasarkan regresi linear berganda di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai nilai konstanta sebesar 18.624 menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai 0, maka variabel kinerja pegawai akan turun sebesar 18.624
- Koefisien variabel $X_1 = 0,741$ berarti setiap kenaikan disiplin kerja 1% akan menyebabkan meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas
- Koefisien variabel $X_2 = 0,260$ berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai pada puskesmas

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 2 (Constant) | 18.624 | 3.583 | | 5.198 | .000 | | |
| Disiplin Kerja | .741 | .125 | .750 | 5.954 | .000 | .961 | 1,040 |
| Lingkungan kerja | .260 | .089 | .367 | 2.915 | .007 | .961 | 1.040 |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

a. Disiplin Kerja

Berdasarkan variabel disiplin kerja nilai t hitung $5.954 > t$ tabel $2,051$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan variabel lingkungan kerja nilai t hitung $2.915 > t$ tabel 2.052 dan nilai signifikan $0,07 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 114.970 | 2 | 57.485 | 19.305 | .000 ^b |
| Residual | 80.397 | 27 | 2.978 | | |
| Total | 195.367 | 29 | | | |

Sumber : Data diolah,2025

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai f hitung $19.350 > 3.35$ f tabel dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keeratan hubungan linear variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of the estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .767 ^a | .588 | .558 | 1.72559 | 2.406 |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan berdasarkan data yang telah diolah di SPSS, Koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,767. Interpretasi koefisien korelasi, 0,767 termasuk pada kategori kuat . Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel variabel independen dan variabel dependen. Jadi disimpulkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of the estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .767 ^a | .588 | .558 | 1.72559 | 2.406 |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai variabel independen yaitu pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 58,8 atau 58,8 %. Artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 58,8 %. Sedangkan 41,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla Utara

Berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa Berdasarkan variabel disiplin kerja nilai t hitung 5.954 > t tabel 2,051 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Astri Yulidar Abbas, Meinard Maya Safitri, Rapih (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Erika, Madina dan Dachi (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla Utara

Pada hasil uji secara parsial adanya pengaruh positif dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . Hasil ini di peroleh berdasarkan uji t dimana t hitung yang diperoleh sebesar 2.915 > 2.051 dan nilai signifikan 0,007 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas

Tumbang Datu Kecamatan Sangalla Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shilma, Budi Rismayadu, Neni Sumardi (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang.

Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla Utara

Berdasarkan hasil uji secara simultan, dapat di lihat pada Tabel menunjukkan bahwa $f_{hitung} 19.350 > f_{tabel} 3.35$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sri Wahyuni, Eka Wahyuliana, Sri Rahayu Indah Azhari, Imam Santoso, Nasrulla (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Menurut Hermansah (2024) menyatakan bahwa hasil uji serenta disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisa maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla’ Utara., 2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla’ Utara, 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tumbang Datu Kecamatan Sangalla’ Utara.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: 1) Puskesmas Tumbang Datu perlu lebih memperkuat pengawasan dan pengendalian terhadap pegawai serta memberikan dorongan motivasi agar kedisiplinan kerja tetap terjaga, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Selain itu, puskesmas juga harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan mendukung, agar pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif 2) Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar peneliti menambahkan atau mengganti variabel lain yang belum dijelajahi dalam penelitian ini, karena masih ada berbagai faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai, selain disiplin kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, M. A. Y., Safitri, M. M., & Rapih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari’ah, 13(1), 186–204.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Dachi, E. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamol Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 193-207.

- Dachi, E. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamol Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 193-207.
- Fahraini, F., Syarif, R., Ekonomi, F., Persada, U., Pangeran, J., No, D., & Pusat, J. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia*. 5(1), 20–30.
- Hermansah, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. *Jurnal Menara*, 1(2), 58-71.
- Hidayat, Z., Taufiq, M., Dosen, D., Widya, S., Lumajang, G., Tetap, D., & Akuntansi, J. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*
- Husain, A., & Santoso, A. B. (2022). *Analisi Disiplin Kerja dan meningkatkan Kinerja*. 2(September).
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi Baha)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moningka, V. A., Pangemanan, S. S., Arie, F. V, Moningka, V. A., Pangemanan, S. S., & Arie, F. V. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (STUDY ON SHOULDER DEPARTMENT STORE FRESHMART)* *Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Januari 2023, Hal. 236-247*. 11(1), 236–247.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan perusahaan batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Ratna sari, Dwi irawati, H. W. N. (2021). *Analysis Of Job Satisfaction, Work Discipline, Organizational Culture, Job Motivation, and Compezzation On Performance Detail Artikel: Kemajuan dan perkembangan teknologi informasi saat ini ternyata memberikan pengaruh yang sangat be*. 10(November), 555–568.
- Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 118-122.
- Sagita Novyanti, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 105–115.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
- Wahyuni, A. S., Wahyuliana, E., Azhari, S. R. I., Santoso, I., & Nasrullah, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 1593-1602.