Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 26-32
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i1.340

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Keramasan Palembang

Miranda, Hamid Halin, Meilin Veronica
Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang
Correspondence email: mirandanana1300@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Keramasan Palembang. Penelitian ini dilakukan oleh petugas Puskesmas Keramasan Palembang yang berjumlah 52 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan pertanyaan dalam Google Form. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebanyak 52 responden. Sebagai dasar data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Menurut hasil uji t menunjukkan bahwa tempat kerja badan tidak sama. t_{hitung} 2,019 > 2,009 t_{tabel} dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,049 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara persial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja dengan perolehan nilai koefisien positif t_{hitung} 2,148 > 2,009 t_{tabel} dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,037 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara persial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian hasil analisis uji F (Simultan) diperoleh nilai F_{hitung} 49,043 > 3,18 F_{tabel} dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05, yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan atau bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis koefisien determinasi (R2) diperoleh nilai koefisien R Square (R2) sebesar 0,667 atau 66,7%. Dapat disimpulkan bahwa persentase pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,667 atau 66,7%.

Kata Kunci : lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at the Palembang Keramasan Health Center. This research was conducted by Palembang Keramasan Health Center officers, totaling 52 people. The type of research used is quantitative research by distributing questions in the Google Form. Sampling using saturated sampling technique that uses the entire population of 52 respondents. As the basis for the data in this study using primary and secondary data. According to the results of the t test indicate that the workplaces of agencies are not the same. tcount 2.019 > ttable 2.009 with a significance level less than 0.05, namely 0.049, which means Ho is rejected and Ha is accepted. This shows that partially the Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance and Work Discipline with the acquisition of a positive coefficient value tcount 2.148 > ttable 2.009 with a significant level less than 0.05, namely 0.037, which means Ho is rejected and Ha is accepted. This shows that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. Then the results of the F test analysis (Simultaneous) obtained an Fcount value of 49.043 > Ftable 3.18 with a significance level of less than 0.05, namely 0.000. So it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that the non-physical work environment (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive effect on employee performance (Y). The results of the analysis of the coefficient of determination (R2) obtained a coefficient value of R Square (R2) of 0.667 or 66.7%. It can be concluded that the percentage of non-physical work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) is 0.667 or 66.7%.*

Keywords: *non-physical work environment, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam menjalankan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut, setiap organisasi harus hati-hati memilih strateginya, terutama perencanaan. Sumber daya manusia sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Tujuan diadakannya organisasi adalah untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, untuk memaksimalkan kehidupan dan keberhasilan organisasi. Organisasi yang baik akan memiliki dampak positif pada sumber daya manusia. Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia

adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal agar perusahaan, karyawan dan masyarakat mencapai hasil yang maksimal.

Dengan demikian memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegrasi dan memiliki kemampuan yang tinggi untuk mendorong kinerja organisasi. Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum, tidak bertentangan dengan undang-undang dan tidak bertentangan dengan kesusilaan dan kesusilaan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Yantika (2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017) untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan Aset tak berwujud bisnis adalah semua keadaan yang terjadi sehubungan dengan hubungan bisnis, baik hubungan dengan mereka atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain itu disiplin kerja juga sangat dibutuhkan karena segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja organisasi akan susah dicapai jika tidak ada disiplin kerja. Hasibuan (2017), Dia berpendapat bahwa disiplin bisnis adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma-norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai Puskesmas Keramasan Palembang tentang lingkungan kerja, fenomena yang ada terdapat pada lingkungan kerja non fisik nya adalah kurang kerja sama antar pegawai seperti tidak mau saling membantu pekerjaan dan perhitungan dengan pekerjaan, dan kurangnya rasa kebersamaan antar pegawai seperti sulitnya untuk diajak berkumpul bersama. Kemudian fenomena yang ada terdapat pada disiplin kerja, Berdasarkan data kehadiran pegawai pada Puskesmas Keramasan Palembang masih tergolong kurang baik.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Menurut Serdamayanti (2019:260), kinerja pegawai Ini adalah keseluruhan proses manajerial atau organisasi yang melibatkan sikap atau tindakan karyawan. Dimana hasil pekerjaan harus tampak nyata dan terukur.

Menurut Sudarmanto (2019:89), kinerja pegawai Ini adalah catatan hasil yang dihasilkan atau dihasilkan oleh pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu dan serangkaian perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dalam arti kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugasnya tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dan sebagai gambaran mengenai tingkat tingkat atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan dalam suatu organisasi (Moehirono, dalam Isvandir , 2017:95).

Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: (1) Efektivitas dan efisiensi. (2) Otoritas (wewenang). (3) Disiplin. (4) Inisiatif. Adapun dalam buku Sopiah, Sangadji (2018:351) Robbins (2006) menyatakan indikator kinerja yaitu: (1) Kualitas Kerja. (2) Kuantitas Kerja. (3) Ketepatan Waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Pusparani (2021) Lingkungan kerja non fisik adalah semua situasi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan dan rekan kerja, maupun dengan karyawan. bawahan. Menurut Menurut Fatimah & Hadi (2021) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah segala keadaan Berkenaan dengan hubungan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar rekan kerja. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan, atau rekan kerja yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. keadaan menjadi ciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan disiplin diri.

Menurut Sedarmayanti (2017), Faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja informal: (1) Kepentingan dan dukungan

pemimpin, sejauh mana karyawan percaya bahwa pemimpin sering memberikan respek, perhatian dan penghargaan. (ii) Kohesi organisasi berarti sejauh mana karyawan percaya bahwa kohesi organisasi itu baik. ada. Menurut Sedarmayanti (2012;46), indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: (1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan. (2) Hubungan kerja antar rekan kerja. (3) Keamanan. (4) Komunikasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan bisnis dan etika terkait. Pengetahuan adalah niat seseorang untuk mengikuti semua aturan dan mengetahui tugas dan tanggung jawab seseorang.

Sinambela (2018), menyimpulkan bahwa disiplin Bisnis adalah kesadaran karyawan untuk mematuhi semua aturan dan peraturan sosial. Oleh karena itu, business coaching merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau mengubah perilakunya dengan mengikuti aturan main. Disiplin harus diterapkan dalam organisasi. Dengan kata lain, tanpa didukung oleh disiplin yang baik dalam bekerja para pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019), Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan karyawan adalah sebagai berikut: (1) besaran kompensasi. (2) Apakah ada pemimpin yang baik di perusahaan. (3) Apakah ada prinsip-prinsip tertentu yang dapat dijadikan pedoman. (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. (5) Apakah ada pengendalian manajemen. (6) Apakah ada perhatian terhadap pekerja. Indikator pelatihan kerja menurut Hasibuan (2017): (1) Tujuan dan Kekuatan. (2) Pemimpin yang Baik. (3) Pengembalian uang. (4) Keadilan. (5) Yurisdiksi. (6) Kekuatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017) kondisi kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam hal hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun hubungan satu sama lain.bawahan.

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) kerja yaitu kerja yang dihasilkan oleh pegawai diartikan sebagai pencapaian tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja non fisik berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan pemikiran, produktivitas, dan kinerjanya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kerja dan produktivitas maka kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitianYuli Yantika dkk (2018), yang mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan bisnis dan norma sosial. Pengetahuan adalah yang paling penting sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Sudarmanto (2019:89), kinerja pegawai merupakan suatu catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan,karena selalu ditegakannya displin kerja, maka pegawai akan menjalani tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Maka dari itu, disiplin kerja merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dapat dicapainya tanpa displin kerja yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian Yuli Yantika dkk (2018), yang mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya pencapaian kinerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan tugas. Karena semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi, maka kualitas

akan meningkat. Dalam kinejra pegawai memerlukan kemampuan dimana kemampuan seseorang akan berdampak baik dan akan meningkatkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja harus sesuai dengan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik dan disiplinkerja saling berkaitan, karena disetiap lingkungan kerja pasti terdapat peraturan yang harus dipatuhi. Dengan berlakunya disiplin kerja diharapkan dapat membuat kualitas kinerja pegawai menjadi baik.

H_3 : Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE

Adapun pada penelitian ini, objek penelitian yang diteliti adalah pegawai Puskesmas Keramasan Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Keramasan Palembang, yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan *teknik sampling jenuh*, dilakukan keseluruhan dari populasi yang berjumlah sebanyak 52 responden.

Penelitian ini mengunakan jenis penelitian kuantitatif. Untuk sumber data pada penelitian ini, diperoleh dari kuesioner pada responden yang dilakukan secara langsung kepada para pegawai Puskesmas Keramasan Palembang dan sumber-sumber lainnya yang berasal dari wawancara, observasi maupun dari dokumen yang ada di Puskesmas Keramasan Palembang.

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dipenden. Model dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Y : Variabel kinerja pegawai. a : *Intercept* (konstanta). b_1 : Koefisien regresi untuk X_1. b_2 : Koefisien regresi untuk X_2.

X_1 : Lingkungan kerja non fisik. X_2 : Disiplin kerja. e : Nilai residu.

Koefisien Determinasi adalah data untuk mengukur Berapa persen pengaruh langsung variabel bebas mendekati variabel terikat atau dapat dikatakan penggunaan model dibenarkan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) pada analisis regresi berganda.

Uji parsial (uji-t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan yang mendalam pengujian ini menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

a. Jika nilai sig < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen pada dependen, Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Jika nilai sig > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen pada dependen, Ho diterima Ha ditolak.
c. Taraf nyata = 5%

Berikut ttabel dalam penelitian ini :
df = n-k. k = jumlah variabel bebas dan n = jumlah sampel.

df = (a/2 : n-k-1)
= (0,05/2 : 52–2–1)
= (0,025) : 49
= 2,00958 (t_{tabel}).

Penggunaan Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang ditentukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika Sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model dikatakan layak, dan berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Jika Sig > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model dikatakan tidak layak, dan berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.581	2.653		.219	.827
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.683	.338	.405	2.019	.049
	Disiplin Kerja	.361	.168	.431	2.148	.037

Berdasarkan dari Tabel 1, maka persamaan regresinya adalah : Y = 0,581 + 0,683 X_1 + 0,361 X_2+ e

a. Nilai koefisien sebesar 0,581 bernilai positif artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat.
b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukan nilai sebesar b1 = 0,683 yang artinya jika setiap nilai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik penambahan 1% maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,683.
c. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja menunjukan nilai sebesar b2 = 0,361 yang artinya jika setiap nilai variabel Disiplin Kerja penambahan 1% maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,361.

Tabel 2
Hasil Koefifien Determinasi (R2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817[a]	.667	.653	2.92426	.667	49.043	2	49	.000

Berdasarkan pada tabel 2, diperoleh nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,667 atau 66,7%. Dapat disimpulkan besarnya persentase pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik

(X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,667 atau 66,7%. Sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai Signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik X1 terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,049 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,019 > 2,009 dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,037 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,148 > 2,009 dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya berpengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838.757	2	419.379	49.043	.000[b]
	Residual	419.012	49	8.551		
	Total	1257.769	51			

Berdasarkan tabel 3 diperoleh niali 0,05 signifikan dengan rumus df1 = (k-1) dan df2 = (n-k), k = jumlah variabel independen dan n = jumlah sampel. Jadi df1=(2-1)=1, df2=(52-2)=50, hasil dari nilai Ftabel adalah 3,18. Hal ini menunjukkan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan Fhitung sebesar 49,043. Nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 3,18. Dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja non fisik (X1) dan sistem lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Keramasan Palembang.

SIMPULAN

1. Variabel lingkungan kerja non material (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika lingkungan kerja non

fisik kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun.

2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik.
3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.*

Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, 4(1), 40-56.

Agustini. (2019). Kajian Teori. http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf

Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). Equilibrium: Jurnl Pelatihan Pendidikan Dan Ekonomi, 17 (02), 1–15.

Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. http://eprints.umpo.ac.id/4153/3/C.. BAB 2.pdf. Diakses pada tanggal10 Oktober 2022

Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3).

Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 92-99.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25.Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, Malayu. SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. Derema Jurnal Manajemen, 13(2), 286-310.

Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.

Sinambela. (2019). KajianTeoritis.http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174-188.

Putri Y & Novi, S. (2019).Program Studi Manajemen, D., Ekonomi, F., Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Aurora World Cianjur. Dalam *MANNERS: Vol. II* (Issue 2).

Hamidah, N. (2018). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. In Sereal Untuk (Vol. 51, Issue 1).

Fatmala, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutana Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. 64.

Noor Rika Dinata Inbar Endang Siti Astuti M. Cahyo WidyoSulistyo (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja TerhadapDisiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi PadaKaryawan Pdam Kota Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2.

Tri Suryaningsih, (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Teras BoyolalI.Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Fatimah. S., & Hadi. S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 25. https://doi.0rg/10.30651/imp.vlil.9469

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534-543. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466