

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK I PUSDOKKES POLRI

Marifah Hidayati ¹⁾ dan Eddy Sanusi ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: marifahhidayati.mh@gmail.com ¹⁾ dan eddy.sanusi23@gmail.com ²⁾

Submit : 3 Februari 2025, Review : 7 April 2025, Publish : 28 April 2025

ABSTRACT

The analyze the influence of work environment and work discipline on employee performance at Rumah Sakit Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of Rumah Sakit Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri. The sampling technique uses simple random sampling technique. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the work environment and work discipline have a positive and significant on employee performance at Rumah Sakit Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri.

Keywords: Work environment (;) work discipline (;) employee performance

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri.

Kata Kunci: Lingkungan kerja (;) disiplin kerja (;) kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial bagi keberlangsungan sebuah organisasi guna melaksanakan tugas manajerial dan operasional. Upaya agar sebuah organisasi memperoleh pekerja yang potensial pada bidangnya, menciptakan mudahnya bagi sebuah organisasi untuk mencapai misinya. Cara memperolehnya dengan manajemen sumber daya manusia (Suhardi, 2018). Sumber daya manusia ialah aset yang paling berharga dalam instansi untuk mencapai sebuah tujuan. Suatu instansi pada dasarnya dibangun dengan tujuan agar mendapat keuntungan yang maksimal serta bisa melangsungkan kehidupan itu sendiri, maka instansi harus melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawannya. Bisa dilihat dalam pelaksanaannya hampir semua kegiatan operasional dilakukan oleh manusia, dari sinilah



penyelenggaraan sumber daya manusia ialah hal yang paling penting dan perlu diperhatikan, mengingat kemajuan dan kemunduran dalam instansi ditentukan oleh karyawan sebagai pelaku utama dalam operasional. Menurut Mangkunegara (2018) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Memiliki kinerja yang baik merupakan keinginan semua organisasi, melalui kinerja yang baik, dapat tercipta hubungan yang harmonis serta suasana kerja yang menyenangkan. Peningkatan kinerja karyawan yang baik dapat memberi kemajuan dalam meraih tujuannya. Sehingga, bermacam upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah hal serius dikarenakan keberhasilan dalam meraih tujuan serta kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung kepada sumber daya manusianya. Menurut Mangkunegara (2018), indikator dari kinerja adalah meliputi: 1) “Kuantitas Kerja; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; 2) Kualitas Kerja; Kualitas kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan; 3) Tanggung jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan; 4) Kerjasama: Kerjasama tim mengukur seberapa baik karyawan dalam bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan Bersama; dan 5) Inisiatif; Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit”.

Salah satu yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam kaitan ini menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan dan alat perkakas yang digunakan, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun sebagai perseroan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu instansi di mana karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan aktivitas kerja bila di dukung oleh suasana yang nyaman pula di mana pun dan kapan pun mereka bekerja. Sebaliknya jika tidak, maka karyawan akan tidak betah tinggal di lingkungan kerja yang kurang memperhatikan kenyamanan mereka dalam bekerja. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja kurang memenuhi standar kebutuhan bagi karyawannya, maka membuat mereka kurang betah bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja dapat memenuhi standar kebutuhan maka, dipastikan hal ini dapat membuat karyawan senang untuk melakukan aktivitas kerjanya, sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan bila kondisi lingkungan kerja tidak memenuhi standar maka akan membuat karyawan merasa tidak senang dengan pekerjaannya, sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Maka pemimpin suatu organisasi harus dapat memahami dan mengaplikasikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana pemimpin itu dapat memberikan dorongan, motivasi dan kenyamanan kerja kepada bawahannya. Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan Kerja Fisik antara lain:



a). Penerangan / Pencahayaan; b). Temperatur udara; c). Kelembapan udara; d). Sirkulasi udara; e). Kebisingan; f) Getaran mekanis; g). Bau-bauan; h). Tata warna ruangan; i). Dekorasi ruangan; dan j). Keamanan kerja; 2) Lingkungan kerja non fisik; a). Hubungan karyawan dengan atasan, sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai karyawan; dan b). Hubungan dengan sesama rekan kerja, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada”.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah suatu bentuk kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mentaati semua aturan organisasi peraturan sebuah instansi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik; dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Menurut Afandi (2018), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap tindakan manusia, begitu pun dalam instansi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karyawan yang disiplin dan tertib mematuhi semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam instansi akan mampu meningkatkan kinerjanya, sedangkan instansi yang tidak memiliki karyawan yang tidak disiplin akan sulit sekali untuk meningkatkan kinerja dan sulit mencapai hasil yang optimal. Sedangkan kedisiplinan ditempat ini dinilai kurang maksimal terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja, masih ada dijumpai karyawan yang datang terlambat setiap harinya dari waktu yang telah ditentukan oleh instansi dan adanya karyawan yang tidak masuk kantor yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari karyawan tersebut. Lalu masih ada karyawan yang suka mengulur-ulur pekerjaan dan kurangnya konsentrasi kerja karyawan karena pekerjaan yang terlalu menumpuk dan karena karyawan merasa terlalu kelelahan. Mengenai disiplin kerja sangat diperlukan bagi sebuah instansi karena dengan adanya disiplin, dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan instansi tersebut. Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018), yaitu sebagai berikut: 1) “Ketaatan waktu; terdiri dari: a). Masuk kerja tepat waktu; b). Penggunaan waktu; c). Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja; dan 2) Tanggung jawab kerja; terdiri dari: a). Mematuhi semua peraturan organisasi atau Perusahaan; b). Target pekerjaan; c) Membuat laporan kerja harian.

Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah instansi karena kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya adalah disiplin, tindakan disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh instansi di Rumah Sakit Bhayangkara Tk I Puskokes Polri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk I Puskokes Polri”.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. 1 Puskokes Polri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Dengan menggunakan rumus Slovin



didapat sampel sebanyak 85 Orang. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana. (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 85 responden tentang lingkungan kerja dengan jumlah 12 butir pernyataan, disiplin kerja dengan jumlah 12 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 8 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai pemasaran digital, harga dan kepuasan pelanggan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel. (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.695	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.841	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.617	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V. 26 tahun 2025

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS. Bhayangkara Tk. 1 Puskokes Polri

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,880	0,774	10,493	0,296	0,000	0,05
Disiplin Kerja				0,195	0,005	

Pengujian Signifikan

$F_{hitung} > F_{tabel} = 140,454 > 3,108$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan



Sumber: Data primer diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 10,493 + 0,296 (X_1) + 0,195 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 2, Nilai F hitung sebesar 140,454 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,108 yang didapat dari ($DK = n - k - 1; = 85 - 2 - 1 = 82$), maka F hitung lebih besar dari F tabel (140,454 lebih besar dari 3,108), artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.774, artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 77,4% kepada kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri, sedangkan sisanya sebesar 22,6% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,296 artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri akan meningkat sebesar 0,296 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,195, artinya jika ada perbaikan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri akan meningkat sebesar 0,195 kali atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS. Bhayangkara Tk. 1 Pusdokkes Polri

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,868	0,754	11,822	0,460	0,000	0,05

Pengujian Signifikan
 $t_{hitung} > t_{tabel} = 15,930 > 1,989$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,822 + 0,460 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.754, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 75,4% kepada kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri, sedangkan sisanya sebesar 24,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,460, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Pusdokkes Polri akan meningkat sebesar 0,460 kali, atau sebaliknya.



Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS. Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Disiplin Kerja	0,848	0,719	11,153	0,486	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$t_{hitung} > t_{tabel} = 14,568 > 1,989$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,153 + 0,486 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.719, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 71,9% kepada kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri, sedangkan sisanya sebesar 28,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,486, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri akan meningkat sebesar 0,486 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Apriyanti dan Indra, (2024), dan Anggraini, *et al*, (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendukung perbaikan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri. Hal ini dikarenakan bahwa pencahayaan di tempat kerja sangat baik, sehingga membuat nyaman bekerja,



temperatur udara di ruangan mendukung dalam meningkatkan produktifitas kerja, kelembapan udara di tempat kerja cukup baik, sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerja membuat bersemangat dalam melaksanakan tugas, kebisingan yang terjadi di ruang kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, bau menyengat/tidak sedap dalam lingkungan kerja sangat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, tata warna ruang kerja membuat semangat dalam bekerja, saya merasa nyaman dengan dekorasi ruangan di tempat kerja, petugas keamanan di tempat kerja selalu siap siaga menjaga keamanan lingkungan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, bawahan dan atasan saling menghargai dan menghormati antara satu sama lain dan hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti, *et al*, (2024), Sari dan Pradana, (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Bhayangkara Tk I PUSDOKKES POLRI

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I PUSDOKKES POLRI. Hal ini dikarenakan karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menggunakan waktu secara efektif dan efisien, tepat waktu dalam melaksanakan tugas kerja, memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja tanpa keterangan atau tanpa ijin, mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan, bekerja sesuai target yang telah ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target, membuat laporan tentang pekerjaan yang telah karyawan selesaikan setiap hari, dan tidak pernah menunda laporan kerja harian. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarno, (2021) dan Sondakh, *et al*, (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh karyawan RS Bhayangkara Tk I PUSDOKKES POLRI dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I PUSDOKKES POLRI; 2) Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I PUSDOKKES POLRI; dan 3) Disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk I PUSDOKKES POLRI.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja, setiap perusahaan/instansi alangkah baiknya memberikan fasilitas yang baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan. Seperti memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman dan tenang dan memperhatikan dekorasi tata letak ruang kerja yang cukup luas dan rapi agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman; 2) Kepada seluruh karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya terutama dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan seperti kehadiran tepat waktu, keluar kerja sesuai



dengan jam yang telah ditentukan serta mengikuti berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I Pusdokkes Polri; dan 3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah responden yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tujuan agar dapat diketahui lebih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anggraini, Shaqila Dwi, Rony, Zahara Tussoleha dan Sari, Rycha Kuwara. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan". *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*. Vol. 2 No. 1 Januari 2024. Hal. 49-58.
- Apriliyani, Ade dan Indra, Natal. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta". *Jurnal Master Manajemen*. Vol. 2 No. 3 Agustus 2024. Hal. 25-34.
- Ariyanti, Eti., Wardani, Endang Susilo dan Jaenudin. "The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance". *Journal Management and Economic*. Vol. 3 No. 2 May. 2024 Page. 16-24.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete: Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Sari, Wanodya Puspita dan Pradana, Wina Driyan.(2022). "The Influence of Work Environment and Work discipline on the Performance of Employees of PDAM Madiun Regency". *Journal of Agriprecision & Social Impact*. Vol. 2 No. 2 July 2024. Page. 217-230.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondakh, Gerry., Areros, William A dan Tatimu, Ventje. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado". *Jurnal Productivity*. Vol. 4 No. 1, 2023. Hal. 55-60
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sunarno (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat". *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 2 Juni 2021. Hal. 230-244.

