



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA DEPOK

Hilda Pebrina

Universitas Bina Sarana Informatika

hildapebrina29@gmail.com

Abstract. *This research is based on the influence of work discipline and work environment on the performance of employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises of Depok City. This was done to see the level of work discipline and work environment of the Depok City Cooperatives and Micro Enterprises Department employees. The research method used is a quantitative method with a descriptive analysis approach, because it is a method used to determine the relationship and influence between two or more variables. Data collection techniques were through observation, literature study and questionnaires distributed to 62 respondents using total sampling techniques. In analyzing the data, the formula for Correlation Coefficient, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, T Test and F Test was used. The research results show that the coefficient of determination value was 0.504, so it can be concluded that the Work Discipline and Work Environment variables have an effect on Employee Performance by 50.4%. while the remaining 49.6% is influenced by other variables outside this research. The conclusion from the data analysis above is that there is a positive and significant influence of work discipline and work environment on the performance of employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises of Depok City. Implemented quite well so that it has improved employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, and Performance*

Abstrak. Penelitian ini berlatarbelakangi oleh, pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif, karena merupakan metode yang di gunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan data melalui observasi, studi kepustakaan dan kuesioner yang disebar kepada 62 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Dalam menganalisa data, rumus Koefisien Kolerasi, Regresi Linear berganda, Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,504 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 50,4%, sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kesimpulan dari analisa data diatas, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Terlaksana dengan cukup baik sehingga telah meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: **Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja**

Received Agustus 30, 2023; Revised September 2, 2023; September 9, 2023

**Corresponding author, e-mail address*

LATAR BELAKANG

Di era modern saat ini sumber daya manusia (SDM) sangat banyak dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab, sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkannya, sumber daya manusia harus sering memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan perkembangan diri dan perusahaan.

Sumber daya manusia yang ingin meningkatkan diri dan perusahaan, harus mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM itu sendiri. Faktor yang harus diperhatikan untuk membantu kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik yaitu kedisiplinan.

Faktor kedisiplinan kerja untuk pegawai sangat diperlukan dalam organisasi atau perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai, sehingga seluruh pegawai dan pimpinan perusahaan harus mentaati disiplin kerja dengan penuh tanggung jawab. Faktor disiplin kerja juga berpengaruh pada faktor lingkungan kerja. Jika di lingkungan kerja pegawai menerapkan kedisiplinan maka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja yaitu, berbagai peristiwa di sekitar tempat bekerja yang tidak dapat dipisahkan dari pegawai ketika melakukan pekerjaan. Adapun ketidaknyamanan pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya dan bekerja secara tidak efektif dan efisien, bisa disebabkan karena tidak sesuai lingkungan kerja.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah. Melihat hal yang dibahas pada paragraf sebelumnya, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro tentunya terus menanamkan pemahaman kedisiplinan dan lingkungan kerja kepada pegawainya dan secara konsisten memegang teguh disiplin dan kenyamanan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Nurjaya, 2021) Disiplin Kerja merupakan hal yang harus ditanamkan pada setiap karyawan. Kesadaran karyawan sangat diperlukan dengan memperhatikan peraturan yang berlaku. Aturan sangat penting untuk memandu dan menasihati karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus memastikan bahwa peraturan tersebut jelas dan dapat dipahami serta berlaku untuk semua karyawan.

Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.” (Agustina Dewi et al., 2020)

Kinerja

Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data cross section dari sumber data primer yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini seluruh populasi terdiri dari 62 pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Pradipta & Musadad, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Penelitian ini menggunakan sampling total yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut kesimpulan dari pernyataan di atas adalah jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 62 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Pradipta & Musadad, 2022) “Validitas mempunyai arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi sebagaimana mestinya. Untuk menentukan valid atau tidaknya dilakukan uji validitas”. Kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $0,05 < r$ tabel maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid
- b. Jika r hitung $0,05 > r$ tabel maka instrumen penelitian dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Pradipta & Musadad, 2022) “Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya variabel dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan Cronbarch’s Alpha dengan angka tabel r hitung”. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.
- Apabila nilai tolerance $< 0,05$ maka ada heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Gunawan, 2019) Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel Independent. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

- b. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai $Tolerance < 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearita

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat signifikansi variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara individu. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan uji t test statistik pada setiap variabel independent, dengan tingkat kepercayaan tertentu Dermawan dalam (Yuyuk et al., 2020).

- Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Instrumen Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas terkait pada penelitian digunakan sebagai ketepatan pengukuran tentang isi bukti sebenarnya untuk diukur. dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari hal tersebut pernyataan tersebut dinyatakan valid. Seluruh perihal pernyataannya berjumlah 20 butir yang terdiri dari, 7 butir untuk Disiplin Kerja, 6 butir untuk Lingkungan Kerja, dan 7 butir untuk Kinerja Pegawai. $df=62-2 = 60$, dapat diketahui nilai R tabel sebesar 0,2500.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Signifikan
Disiplin Kerja (X1)	Pernyataan X1.1	0,766	0,2500	Valid	0,000
	Pernyataan X1.2	0,777	0,2500	Valid	0,000
	Pernyataan X1.3	0,790	0,2500	Valid	0,000
	Pernyataan X1.4	0,706	0,2500	Valid	0,000
	Pernyataan X1.5	0,587	0,2500	Valid	0,000
	Pernyataan X1.6	0,752	0,2500	Valid	0,000

	Pernyataan X1.7	0,830	0,250 0	Valid	0,000
--	-----------------	-------	------------	-------	-------

Sumber : data, diolah (2023)

2. Uji Reabilitas

Setelah Uji Validitas dinyatakan valid selanjutnya dilakukan Uji Reliabilitas untuk melihat masing-masing instrument yang digunakan dengan menggunakan koefisien Crocbach Alpha. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliable) jika memiliki koefisien kehandalan atau cronbach alpha lebih besar dari batas yang telah ditentukan yaitu sebesar lebih dari 0,6. Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Reliabilitas	Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,780	0,6	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,762	0,6	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,773	0,6	Reliabel

Sumber: data, diolah (2023)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terkait dengan menggunakan uji glejser untuk menguji pada model regresi apakah terdapat terjadinya ketidaksamaan antar varian residual, dengan kriteria apabila signifikan dari variabel independent $< 0,05$ maka telah terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikan $> 0,05$ dinyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji heterokedastisi

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.709	7.207		3.012	.004
	Disiplin Kerja X1	.158	.165	.124	.956	.343
	Lingkungan Kerja X2	.128	.152	.109	.843	.402

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas di atas dimana uji heteroskedastisitas untuk kajian ialah dengan mempergunakan Uji Glejser, maka bisa dikatakan bahwa angka sig dari variabel yang diteliti yakni Disiplin Kerja (X1) sig sebesar 0,343. Lingkungan Kerja (X2) sig sebesar 0,402. Maka bisa diperoleh simpulan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada kajian ini dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas karena semua variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier atau nilai Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , maka

dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada model yang diteliti. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV.15 dibawah ini :

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Displin Kerja X1	0,628	1,594
Lingkungan Kerja X2	0,628	1,594

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,628 dan lingkungan kerja sebesar 0,628 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor variabel disiplin kerja sebesar 1,594 serta lingkungan kerja sebesar 1,594 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sebuah variabel bebas dianggap berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi lebih kecil dari atau sama dengan nilai Alpha (0,05), dan sebaliknya, variabel bebas dianggap tidak berpengaruh nilai signifikansinya lebih besar dari Alpha = 0,05

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,369	2,858		2,578	,012
	Displin Kerja	,417	,083	,505	5,037	,000
	Lingkungan Kerja	,361	,108	,336	3,352	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data, diolah (2023)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5,037 > t$ tabel 2,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3,352 > t$ tabel 2,001,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji f

Uji f digunakan dalam menguji signifikan koefisien regresi terkait secara bersamaan yaitu sebagaimana mengetahui dari variable bebas mempunyai pengaruh terhadap variable terikat atau tidak, yang di uji pada tingkatan signifikan < 0,05. Dalam hal ini tabel ANOVA digunakan untuk bisa menguji signifikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,944	2	89,472	29,989	,000 ^b
	Residual	176,024	59	2,983		
	Total	354,968	61			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : data, diolah (2023)

F tabel

= F (k-1 ; n-k)

= F (3-1 ; 62-2)

= F (2 ; 60) = 3,15

Berdasarkan data dari hasil uji F diatas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 29,989 > F tabel 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin Lingkungan dalam bekerjanya nyaman, aman maka kinerjanya akan menjadi baik.
3. Secara bersama-sama (Simultan), Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Artinya dengan menjalankan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok harus lebih meningkatkan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dengan meningkatnya kedisiplinan yang diterapkan dengan cara menaati peraturan yang ada di instansi.
2. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok harus lebih meningkatkan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan adanya lingkungan kerja yang optimal diharapkan pegawai akan merasa nyaman, aman di lingkungan kerjanya sehingga kinerja akan menjadi lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Dewi, S., Trihudiyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Gunawan, C. (2019). *MAHIR MENGUASAI SPSS (MUDAH MENGOLAH DATA DENGAN IBM SPSS STATISTIC 25)*. https://books.google.co.id/books?id=dIiNDwAAQBAJ&pg=PA118&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, L. H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BATAM*. PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BATAM
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. galih estetika indonesia. *Kinerja*, 18(4), 554–562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>

- Sari, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PERENCANAAN DAN PENDAYAGUNAAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN (PUSRENGUN SDMK). *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(Agustus), 158–170.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Yuyuk, O. :, Sekolah, L., Ilmu, T., Malangkececwara, E., Terusan, J., Malang, C. K., & Timur, J. (2020). KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. In *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* (Vol. 17, Issue 2).