

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND
OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
SUMBER AGUNG COMMUNITY HEALTH CENTER, MERANGIN REGENCY,
JAMBI PROVINCE**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS SUMBER AGUNG KABUPATEN MERANGIN,
PROVINSI JAMBI**

Elni Safutri¹, Rina Novianty², Ayu Laili³

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung^{1,2,3}

Elnisafutri456@gmail.com¹, rina.novianty@unpad.ac.id², ayunasihin2@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to enrich the literature on the influence of the work environment, work discipline, and occupational safety and health (K3) on the performance of Sumber Agung Public Health Center employees, by understanding the extent of the influence between variables. The phenomenon that is the focus of this research is a decline in the performance of community health center employees which has a direct impact on productivity and quality of service to patients. The aim of this research is to determine the results of the assessment using the multiple linear regression analysis method of the determining variables, namely: work environment, work discipline, Occupational Health Safety (K3) on employee performance at the Sumber Agung District Health Center. Merangin, Jambi. The analysis model used is: Descriptive and verification analysis, supported by a research sample of 75 respondents, with a Saturated Sampling Technique model. The results of the research show that: 1. the work environment has an influence on the performance of employees at the Sumber Agung Jambi Health Center with a positive and significant relationship, 2. Work Discipline has an influence on employee performance with a positive relationship, but is not significant, 3. Occupational Safety and Health (K3) has an influence on employee performance with a positive and significant relationship, 4. Work environment, Work Discipline and Safety, Occupational Health (K3) has a simultaneous influence on Employee Performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Occupational Health Safety (K3), Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya literatur tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sumber Agung, dengan cara memahami sejauh mana pengaruh antar variabel. Fenomena yang menjadi fokus penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja para pegawai puskesmas yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pelayanan kepada para pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penilaian dengan metode Analisis regresi linier berganda dari variabel variabel penentu, yaitu : lingkungan kerja, disiplin kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sumber Agung Kab. Merangin, Jambi. Model analisis yang digunakan adalah : Analisis deskriptif dan verifikatif, didukung dengan sampel penelitian sebanyak 75 responden, dengan model Teknik Sampling Jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sumber Agung Jambi dengan arah hubungan positif dan signifikan, 2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai dengan arah hubungan positif, namun tidak signifikan, 3. Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif dan signifikan, 4. Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang memiliki peran

penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Berfungsi sebagai pelopor dalam upaya

pencegahan penyakit, promosi kesehatan, dan pengobatan dasar. Fungsi sebagai pelopor dalam upaya pencegahan penyakit, promosi kesehatan, dan pengobatan dasar. Selain itu berperan penting dalam kesehatan ibu dan anak, program imunisasi, dan mengelola penyakit kronis, memastikan bahwa layanan kesehatan penting dapat diakses oleh semua segmen populasi. Fungsi selanjutnya sebagai pusat informasi kesehatan yang mendidik masyarakat tentang pentingnya gaya hidup sehat dan pencegahan penyakit (Sulaiman, 2021).

Sebagai fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama yang mendasar dan esensial, membawa tanggung jawab yang signifikan dalam misi vital untuk memastikan kesehatan masyarakat secara keseluruhan, karena ruang lingkup layanannya mencakup berbagai kegiatan yang mencakup perawatan promotif, pencegahan, kuratif, dan rehabilitasi. Mengingat seluk-beluk dan sifat beragam dari tugas yang menuntut ini, sangat penting bahwa kinerja pegawai yang tinggi diakui sebagai faktor utama dan paling kritis. Memungkinkan pelayanan yang diberikan untuk mempertahankan standar kualitas yang tinggi, sambil memastikan bahwa mereka dapat diakses dan tersedia untuk semua segmen masyarakat tanpa segala bentuk pengecualian atau diskriminasi (Calundu, 2018).

Kinerja pegawai puskesmas menjadi penentu utama seberapa efektif layanan kesehatan tersebut mampu menjangkau seluruh lapisan masyarakat, terutama di daerah terpencil yang sangat bergantung di Puskesmas sebagai satu-satunya akses terhadap layanan kesehatan (Rezeki et al., 2023). Kinerja yang optimal dari pegawai Puskesmas tidak hanya mencerminkan seberapa baik pelayanan diberikan, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan program

kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Di daerah terpencil, di mana akses terhadap fasilitas kesehatan lainnya sangat terbatas, Puskesmas menjadi garda terdepan dalam menjaga kesehatan masyarakat.

Sangat penting bagi manajemen Puskesmas untuk memperhatikan aspek lingkungan kerja. Pengelolaan fasilitas dan suasana kerja yang baik akan menciptakan efek domino yang positif, di mana pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Yáñez-Araque et al., 2021). Lingkungan kerja yang optimal menjadi fondasi penting untuk mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memuaskan bagi masyarakat. Pegawai yang merasa terbebani dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung mengalami penurunan kinerja, yang dapat berdampak negatif yang sering kali mengarah pada peningkatan tingkat absensi dan turnover, serta penurunan kualitas pelayanan (Wahyudi, 2024).

Disiplin kerja merupakan penentu mendasar kinerja pegawai dalam fasilitas kesehatan. Disiplin keteladanan mencakup atribut seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Tingkat disiplin yang tinggi sangat penting untuk penyediaan layanan kesehatan yang efektif dan efisien. (Paramarta, 2019).

Kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja dan pedoman prosedural merupakan dimensi disiplin yang signifikan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Puskesmas telah menetapkan berbagai protokol dan tolok ukur operasional yang penting untuk memastikan keselamatan pasien dan efisiensi layanan yang diberikan. Pegawai yang mematuhi peraturan ini

cenderung mengurangi kejadian kesalahan medis dan meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan secara keseluruhan. Kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif juga merupakan elemen penting dari disiplin yang berdampak pada kinerja Pegawai. Pegawai yang menunjukkan rasa tanggung jawab cenderung menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya dengan mahir, mempertahankan perhatian terhadap detail, dalam memberikan layanan yang optimal kepada pasien. Tanggung jawab ini mencakup kemampuan baik secara mandiri atau kolaboratif dalam tim, serta mampu mengambil tindakan yang tepat dalam keadaan darurat (Kosasih et al., 2021).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi faktor krusial yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan, Puskesmas menghadapi berbagai risiko kesehatan dan keselamatan, termasuk kontak dengan penyakit menular, paparan bahan kimia berbahaya, serta penggunaan peralatan medis tajam yang berisiko tinggi. Penerapan K3 yang optimal diperlukan untuk menjaga keselamatan pegawai dari bahaya tersebut, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang, produktif, dan efisien tanpa mengorbankan kesehatan pribadi (Purnamasari et al., 2024).

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap moral dan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kesejahteraan dan keselamatan mereka menjadi prioritas utama bagi manajemen, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan motivasi yang kuat untuk berkontribusi secara optimal. Perhatian terhadap K3 menciptakan atmosfer kerja yang positif

dan menghargai kontribusi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas mereka terhadap organisasi. (Novianty, 2019).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kinerja pegawai pada lingkup lingkungan kerja, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) di Puskesmas Sumber Agung Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi, sehingga dapat diantisipasi dan upayakan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Layanan puskesmas yang masih dianggap lemah atau kurang baik terjadi pada indikator pelayanan administrasi yang lambat, pemberian informasi yang di berikan kepada pasien masih dianggap kurang jelas dan lama, serta masih adanya pegawai puskesmas yang tidak enerjik atau tidak semangat dalam melakukan tugas.

Pernyataan responden dalam hal lemahnya layanan kepada pasien pada setiap tahunnya mengalami trend kenaikan, di awali tahun 2021 sebanyak 35 orang atau 23%, di ikuti tahun 2022 naik menjadi 50 orang atau 32% dan pada tahun 2023 menjadi 70 orang atau sebesar 45% menyatakan kekhawatirannya dalam pelayanan yang diberikan oleh puskesmas.

Hal ini dinyatakan oleh para pasien pada tahun 2021 sebanyak 20 orang atau 21% menyatakan bentuk kecewa, di ikuti kenaikan di tahun 2022 sebanyak 30 orang atau sebesar 32%, dan tahun 2023 terjadi kenaikan kembali sebanyak 45 orang pasien atau 47% menyatakan kecewa.

Bentuk kecewa para pasien dinyatakan dalam hal waktu tunggu layanan administrasi yang masih dianggap terlalu lama, juga pelayanan dokter/bidan yang cenderung lama,

sehingga berakibat terjadinya antrian dan ruangan menjadi penuh.

Sebanyak 25 orang pasien atau sebesar 22% di tahun 2021 menyatakan bahwa dokter di puskesmas yang sering datang terlambat dan pegawai yang bekerja di puskesmas masih dianggap kurang / masih sedikit, sehingga berakibat kepada antrian yang panjang dan ruangan menjadi penuh.

Jumlah responden / pasien yang mengeluh karena kecewa, mengalami kenaikan menjadi 40 orang pasien di tahun 2022 atau sebesar 35%, dan pada tahun 2023 bertambah menjadi 50 orang pasien atau sebesar 43% menyatakan hal yang sama.

Bentuk kelemahan / kekurangan tersebut disampaikan oleh responden sebanyak 18 orang pasien di tahun 2021 atau sebesar 18%, dan kasus tersebut terulang kembali pada tahun 2022 dengan keluhan dari responden sebanyak 25 orang atau sebesar 29%, serta terjadi kenaikan di tahun 2023 sebanyak 45 orang atau sebesar 29% responden menyatakan bahwa kebersihan di sekitar puskesmas masih di anggap belum bersih atau masih kotor.

Hal lain adalah alat dan sumber daya yang mengalami hal yang sama / penurunan dari 90% menjadi 80%. Ketersediaan alat yang memadai sangat penting dalam mendukung produktivitas kerja, dan penurunan ini jelas mempengaruhi efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tidak hanya itu, tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja juga turun dari 88% menjadi 78%. Penurunan ini mencerminkan kebutuhan yang mendesak untuk melakukan perbaikan dalam menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan mendukung bagi pegawai.

Di sisi lain, disiplin kerja pegawai juga menunjukkan penurunan yang signifikan. Tingkat kehadiran pegawai

yang sebelumnya mencapai 95% pada tahun 2021, kini turun menjadi 88% pada tahun 2023. Penurunan ini dapat mencerminkan rendahnya motivasi pegawai, atau adanya hambatan kerja yang tidak dapat dihindari, seperti kelelahan atau bahkan konflik pribadi yang mengganggu kinerja. Ketidaksiplinan dalam hal kehadiran akan berdampak langsung pada kelancaran operasional dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Begitu juga dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, yang menurun dari 89% menjadi 80%. Penurunan ini menunjukkan adanya masalah dalam manajemen waktu atau alokasi tugas yang kurang efisien. Untuk memastikan tugas selesai tepat waktu, diperlukan penanganan yang lebih baik dalam hal pengorganisasian dan distribusi tugas. Selain itu, kepatuhan terhadap SOP juga mengalami penurunan dari 92% menjadi 84%. Penurunan ini mengindikasikan bahwa perlu ada peningkatan pengawasan dan pelatihan terkait prosedur operasional standar, untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang ada.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang sebelumnya mencapai 87% kini menurun menjadi 80%. Penurunan ini menunjukkan bahwa perlengkapan yang digunakan untuk menjaga keselamatan pegawai dalam menjalankan tugas, terutama yang berkaitan dengan kesehatan, masih belum memadai. Hal ini jelas mempengaruhi rasa aman dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu, frekuensi pelatihan K3 juga mengalami penurunan drastis, dari 4 sesi per tahun menjadi hanya 2 sesi. Minimnya pelatihan ini berdampak pada rendahnya pemahaman pegawai tentang

pentingnya penerapan standar keselamatan kerja dalam aktivitas sehari-hari mereka. Akhirnya, tingkat kepuasan terhadap keselamatan kerja juga menurun dari 90% menjadi 80%, mencerminkan bahwa pegawai mulai merasa kurang diperhatikan dalam hal perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Penurunan kinerja yang terjadi pada ketiga faktor utama ini memberikan dampak langsung pada produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas Sumber Agung. Ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja yang tidak memadai, lemahnya disiplin kerja, dan kurangnya perhatian terhadap K3 dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja, menurunkan kepuasan pasien, serta menambah beban bagi manajemen dalam menangani keluhan dan pengaduan.

Berdasarkan permasalahan / fenomena tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sumber Agung, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi, dengan maksud agar terjadi perbaikan terhadap Pelayanan kepada Pasien, sehingga di harapkan para pasien menjadi puas dan kinerja Pegawai menjadi meningkat, yang pada akhirnya reputasi Puskesmas menjadi jauh lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat di dalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono., 2018). Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan

pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan.

Populasi pada penelitian ini pegawai Puskesmas Sumber Agung di Puskesmas Sumber Agung Kab. Merangin, Jambi. Alasan memilih populasi pegawai Puskesmas Sumber Agung di Puskesmas Sumber Agung Kab. Merangin, Jambi karena pegawai memainkan peran penting dalam manajemen administratif dan legal Puskesmas, yang berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas layanan kesehatan. Dengan tugas yang kompleks dan beragam, pegawai menghadapi tantangan besar. Pegawai harus memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berubah-ubah, mengelola logistik, dan menjaga keselamatan pegawai. Memahami kinerja bidang ini sangat penting untuk mengidentifikasi strategi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan, serta memastikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, di mana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Pegawai Puskesmas Sumber Agung di Puskesmas Sumber Agung Kab. Merangin, Jambi dipilih sebagai sampel atau sebagai responden pada penelitian ini. Penelitian ini dalam mengambil sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh,

dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel atau 75 orang pegawai Puskesmas Sumber Agung.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Validitas Data

Uji ini dimaksudkan untuk menguji ketepatan setiap item kuesioner dalam mengukur instrumennya. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi item total melalui Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*.

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r *Pearson Correlation*, dengan nilai dari r tabel dan nilai $\text{Sig} < 0.05$, dengan ketentuan :

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan Valid
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan Tidak Valid Untuk mencari nilai r_{tabel} :
- $Df = n - k$, alpha 5%
- $R_{\text{tabel}} = 75 \text{ responden} - 3 = 72$
- Didapatkan Nilai $r_{\text{tabel}} = 0,235$

Hasil uji validitas dengan SPSS 25 menunjukkan bahwa hampir semua nilai *Pearson Correlation* (r) bernilai $> r_{\text{tabel}}$ dan $\text{Sig} < 0.01$ artinya, bahwa data tersebut dinyatakan Valid dan Sig untuk itu seluruh item pernyataan, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji Reliabilitas.

Tabel 1. Hasil dari Uji Validitas

		Lingkungan Kerja (r hitung)	Ket
X1.1	Pearson Correlation	,302**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	75	
X1.2	Pearson Correlation	,459**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
X1.3	Pearson Correlation	,373**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	75	
X1.4	Pearson Correlation	,394**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
X1.5	Pearson Correlation	,291*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	75	
X1.6	Pearson Correlation	,391**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	75	
X1.7	Pearson Correlation	,346**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	75	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	75	
Disiplin Kerja			

		(r hitung)	
X2.1	Pearson Correlation	,693**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
X2.2	Pearson Correlation	,477**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
X2.3	Pearson Correlation	,729**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	75	
		K3	
X3.1	Pearson Correlation	,420**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
X3.2	Pearson Correlation	,674**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
X3.3	Pearson Correlation	,473**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
K3	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	75	
Kinerja Pegawai			
Y1.1	Pearson Correlation	,331**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004	
Y1.2	Pearson Correlation	,420**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
Y1.3	Pearson Correlation	,379**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
Y1.4	Pearson Correlation	,477**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
Y1.5	Pearson Correlation	,528**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
Y1.6	Pearson Correlation	,427**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	75	

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025.

Reliability Test Data

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa hasil pengukuran

pada semua variabel telah relatif konsisten, apabila dilakukan pengukuran secara berulang dan konsisten.

Pengujian reliabilitas kuesioner adalah dengan cara teknik Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bilamana nilai Cronbach Alpha > 60% atau 0.60, maka tiap butir pernyataan dinyatakan *reliable*.

Hasil pengujian terhadap semua variabel dengan menggunakan SPSS 25,

menunjukkan hasil nilai Cronbach's Alpha termasuk seluruh item pernyataan memiliki nilai > 60%, maka setiap butir pernyataan telah dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sumber data penelitian, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Data

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

Reliability Statistics		
Var	Cronbach's Alpha	N of Items
X ₁	,602	8
X ₂	,731	4
X ₃	,627	4
Y	,605	7

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025.

Langkah selanjutnya adalah mengolah data yang sebelumnya telah dinyatakan lolos uji ketepatan dan kehandalan data sebagai alat ukur dengan uji validitas dan reliabilitas.

Olah data dilakukan dengan menggunakan software Smart PLS,

namun dari data hasil tabulasi perlu dilakukan konversi dari data dengan skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*), sehingga data penelitian dinyatakan siap untuk di olah dengan alat bantu SPSS 25.

Tabel 3. Hasil Konversi Data Ordinal menjadi Skala Internal Dengan *Method of Successive Interval*

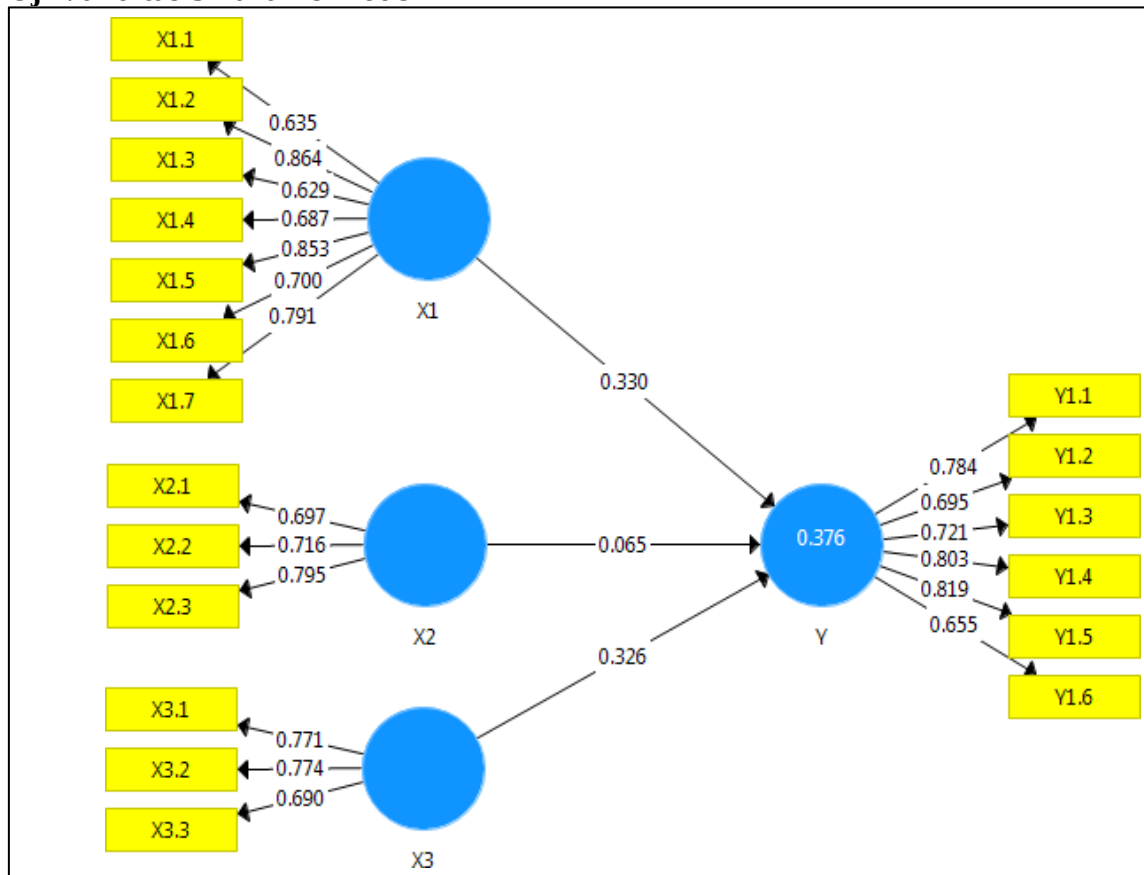
Resp	X1	X2	Y
1	102,638	66,79422	22,63788
2	107,595	66,74153	22,63788
3	108,214	56,09334	16,72359
4	103,716	68,43051	22,63788
5	102,971	64,15537	19,60764
6	108,114	68,88925	22,63788
7	106,937	73,22169	22,63788
8	105,229	73,22169	22,63788
9	108,114	73,22169	22,63788
10	86,692	53,12184	16,50135
11	95,250	57,03474	16,50135
12	76,479	49,10871	14,01809
13	108,214	56,09334	16,72359
14	85,940	54,69776	16,50135

15	84,408	53,12184	16,50135
16	86,692	53,12184	16,50135
17	98,483	63,625	21,18019
18	87,951	57,82452	16,50135
19	78,688	57,98461	16,50135
20	79,544	53,12184	15,26589
21	86,692	53,12184	16,50135
22	86,692	53,12184	16,50135
23	83,223	51,70584	16,50135
24	82,889	51,26798	16,50135
25	66,988	53,12184	9,102379
26	102,046	57,66925	16,50135
27	84,813	53,12184	16,50135
28	86,070	61,19156	16,50135
29	79,630	53,12184	15,26589
30	96,907	55,48476	15,26589
31	83,051	51,85327	16,50135
32	83,051	51,85327	16,50135
33	83,051	51,85327	16,50135
34	84,262	51,85327	16,50135
35	84,262	51,85327	16,50135
36	81,239	53,12184	16,50135
37	76,894	55,48476	15,26589
38	86,692	53,12184	16,50135
39	86,692	53,12184	16,50135
40	83,196	53,12184	16,50135
41	108,214	56,09334	16,72359
42	86,692	53,12184	16,50135
43	97,612	62,66548	16,50135
44	86,692	53,12184	16,50135
45	77,751	53,12184	16,50135
46	87,951	57,82452	16,50135
47	78,688	57,98461	16,50135
48	95,576	59,40061	22,63788
49	93,312	59,1361	16,50135
50	96,705	64,35753	22,63788
51	98,135	63,75639	22,63788
52	87,802	71,6848	22,63788
53	74,964	47,82532	16,50135
54	72,607	53,12184	16,50135
55	70,936	50,53455	16,50135
56	76,657	47,97549	16,50135
57	72,589	47,97549	16,50135
58	95,091	73,22169	22,63788
59	100,687	67,01633	17,95904
60	80,542	53,12184	16,50135

61	110,844	73,22169	21,23863
62	79,103	55,2374	16,50135
63	100,687	67,01633	17,95904
64	85,130	57,63359	16,89688
65	85,130	57,63359	16,89688
66	84,262	51,80312	16,50135
67	76,479	51,89135	16,50135
68	76,479	49,10871	14,01809
69	76,479	49,10871	14,01809
70	76,479	51,89135	16,50135
71	76,479	49,10871	14,01809
72	97,612	62,66548	16,50135
73	76,479	49,10871	14,01809
74	76,479	51,89135	16,50135
75	76,479	51,89135	16,50135
76	76,479	49,10871	14,01809
77	49,941	26,00000	8,00000
78	48,386	31,77322	10,91258
79	52,482	28,60567	8,00000

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Uji Validitas Smart Pls Model



Gambar 1. Out-Put PLS Algorithm

Nilai Loading faktor atau Outer Loadings berfungsi untuk melihat validitas dari indikator terhadap variabel nya, dengan standar minimal adalah 0.6.

Hasil olah data dengan SmartPLS menunjukkan bahwa semua nilai Loading faktor atau Outer Loadings dari Variabel X₁, dengan indikator X_{1.1}, X_{1.2},

X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6}, dan X_{1.7}, mempunyai nilai diatas 0.635.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa semua indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja dianggap telah mampu menjelaskan terhadap variabel X₁ (Lingkungan kerja).

Tabel 4. Outer Loadings

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.635			
X1.2	0.864			
X1.3	0.629			
X1.4	0.687			
X1.5	0.853			
X1.6	0.700			
X1.7	0.791			
X2.1		0.697		
X2.2		0.716		
X2.3		0.795		
X3.1			0.771	
X3.2			0.774	
X3.3			0.690	
Y1.1				0.784
Y1.2				0.695
Y1.3				0.721
Y1.4				0.803
Y1.5				0.819
Y1.6				0.655

Sumber: Data Kuisisioner (diolah), 2025.

Hal yang sama terjadi pula pada variabel X₂, yaitu disiplin kerja dengan indikator X_{2.1}, X_{2.2} dan X_{2.3} memiliki nilai Loading faktor diatas 0,697, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada dianggap telah mampu menjelaskan terhadap variabel X₂ yaitu disiplin kerja.

Untuk variabel variabel X₃, yaitu Keselamatan, Kesehatan Kerja / K3 dengan 3 (tiga) indikator X_{3.1}, X_{3.2} dan X_{3.3} memiliki nilai Loading faktor diatas 0,690, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada dianggap telah mampu menjelaskan

terhadap variabel X₃ yaitu Keselamatan, Kesehatan Kerja / K3.

Demikian pula untuk variabel variabel Y, yaitu kinerja pegawai dengan 6 (enam) indikator Y_{3.1}, Y_{3.2}, Y_{3.3}, Y_{3.4}, Y_{3.5}, Y_{3.6} memiliki nilai Loading faktor diatas 0,655 diatas nilai standar 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada dianggap telah mampu menjelaskan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas Smart PLS Model

Pengujian reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan teknik

Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bilamana nilai Cronbach Alpha > 60% atau 0.60, maka dapat dinyatakan reliable.

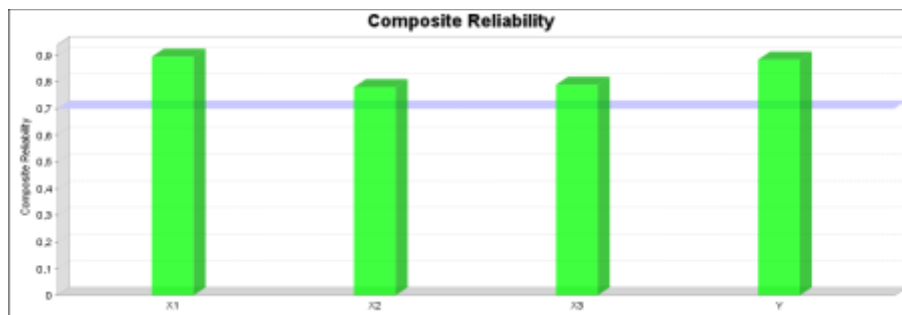
Hasil olah data menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel yaitu diatas 0.6, kecuali variabel X₂ yang

hampir mendekati 0.6 namun masih dapat dianggap reliable. Terhadap semua hasil nilai nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data data tersebut dapat dipercaya dan dapat dijadikan sebagai sumber penelitian untuk dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	
X1	0.863
X2	0.591
X3	0.608
Y	0.842

Sumber: Hasil Olah data, 2025



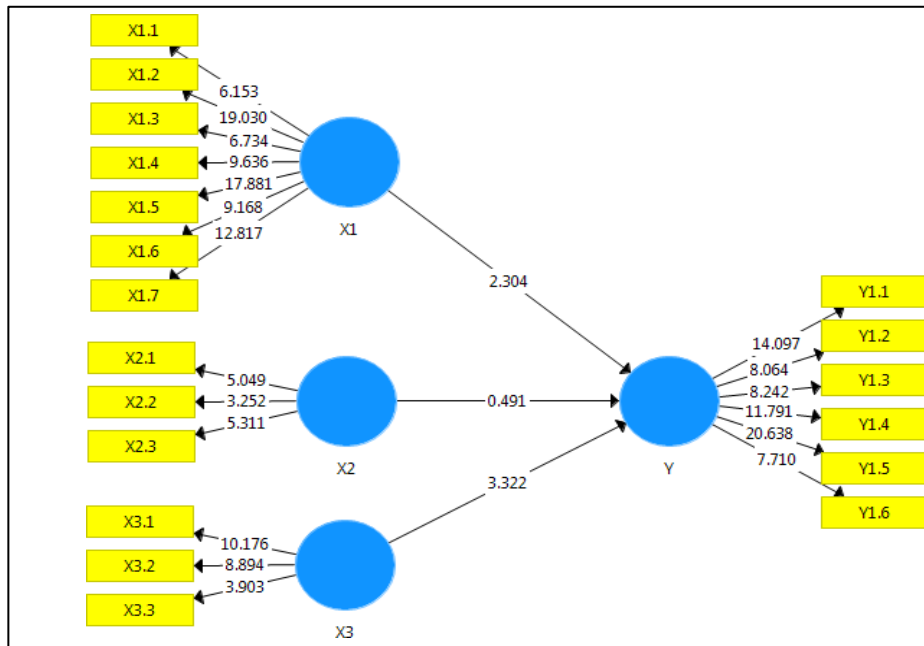
Gambar 2. Grafik Composite Reliability

Batasan nilai composite Reliability adalah minimal 0,7, sedangkan hasil olah data menunjukkan nilai composite Reliability adalah > 0.7, sehingga data dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan untuk tahap olah data berikutnya.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis menggunakan Boot Strapping Smart PLS.



Gambar 3. Nilai Boot Strapping

Dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden, maka didapatkan Nilai r tabel sebesar = 0,235.

Tabel 6. Nilai T Hitung.

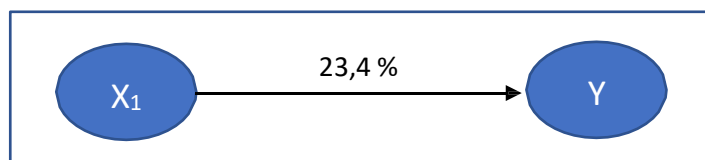
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.330	0.346	0.143	2.304	0.022
X2 -> Y	0.065	0.056	0.133	0.491	0.623
X3 -> Y	0.326	0.357	0.098	3.322	0.001

Sumber : Hasil Olah data Smart PLS, 2025

Hasil olah data menunjukkan nilai T Hitung sebesar 2,304, sedangkan nilai r tabel sebesar 0,235.

Karena nilai t hitung > t tabel, atau $2.304 > 0.235$, maka dapat di nyatakan bahwa variabel X1 mempunyai

pengaruh terhadap variabel Y, atau lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif dan signifikan yang dinyatakan dengan nilai P Values $0.022 < 0.05$.



Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2019), bahwa Lingkungan kerja merupakan Keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

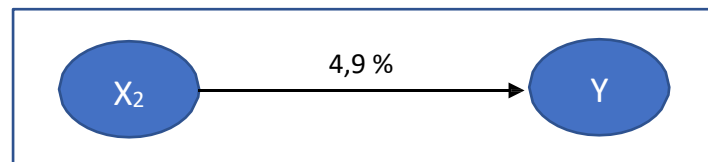
sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan mengukur beberapa kualitas lingkungan kerja dalam suatu organisasi, meliputi : Fleksibilitas, rasa tanggung jawab terhadap organisasi, level standar yang ditetapkan oleh orang, perasaan ketepatan orang terkait umpan balik kinerja/reward, kejelasan misi dan nilai, dan level komitmen pada tujuan bersama, juga gaya kepemimpinan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olah data dengan Smart PLS menunjukkan nilai T Hitung sebesar 0.491, sedangkan nilai r tabel sebesar 0,235.

Karena nilai t hitung > t tabel, atau $0.491 > 0.235$, maka dapat di nyatakan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, atau disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif, namun tidak signifikan karena memiliki nilai P Values $0.623 > 0.05$.

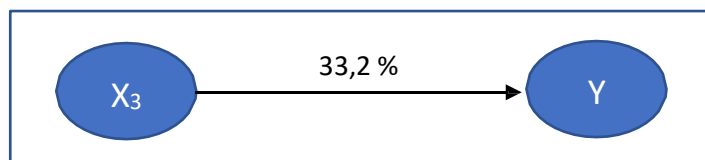


Hasil tersebut mendukung terhadap penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge, (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepatuhan terhadap prosedur kerja, peningkatan motivasi, dan pengurangan tingkat absensi serta turnover. Di Puskesmas Sumber Agung Kab. Merangin, Jambi, disiplin kerja menjadi peran penting untuk memastikan bahwa semua prosedur medis dan administratif dapat dilaksanakan dengan benar.

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olah data menunjukkan nilai T Hitung sebesar 3.322, sedangkan nilai r tabel sebesar 0,235.

Karena nilai t hitung > t tabel, atau $3.322 > 0.235$, maka dapat di nyatakan bahwa variabel X3 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, atau Keselamatan, Kesehatan Kerja / K3 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif, dan signifikan karena memiliki nilai P Values $0.001 < 0.05$.



Terhadap hasil tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja / K3 dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian oleh Goetsch et al.,

(2011) bahwa program K3 yang baik dapat meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Di lingkungan Puskesmas Puskesmas

Sumber Agung Kab. Merangin, Jambi, implementasi K3 yang efektif sangat penting untuk mengurangi risiko infeksi, cedera, dan penyakit akibat kerja, serta memastikan lingkungan kerja yang aman

dan sehat bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat dan kualitas pelayanan terhadap pasien menjadi lebih baik dan terjamin.

Pengaruh Simultan lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Nilai R Square

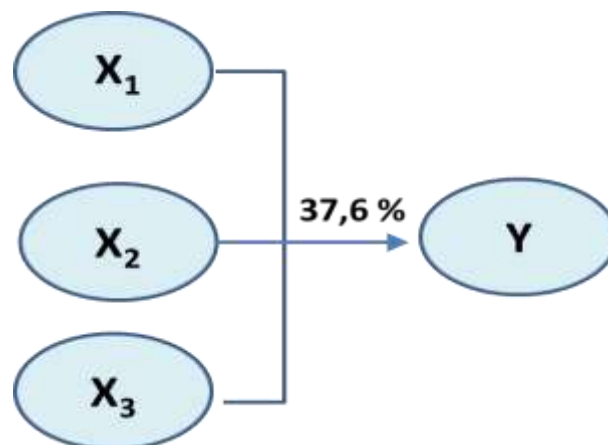
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.376	0.350

Sumber: Hasil olah data, 2025.

Besarnya pengaruh secara simultan dari variabel bebas / eksogen terhadap variabel terikat / Endogen, yang ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.376.

Model yang dibangun oleh variabel eksogen sebesar 0.376 atau

sebesar 37,6% mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) dari 100%, yang secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas, dan sisanya sebesar 62,4% adalah faktor – faktor lain di luar model yang tidak diteliti.



Gambar 4. Pengaruh Simultan X₁, X₂, X₃ Terhadap Y

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Utama, (2022) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Pembangunan Puskesmas Campurdarat, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Araujo (2021), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri, dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data dengan SPSS 25 menunjukkan nilai konstanta sebesar 17.547.

Tabel 8. Nilai koefisien Regresi Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	17,547	3,690		4,756	,000	
	Lingkungan Kerja	,306	,104	,327	2,958	,004	
	Disiplin Kerja	,077	,129	-,066	-,597	,552	
	K3	,186	,145	-,141	-1,278	,205	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linier berganda, dapat di tuliskan sbb:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

$$Y = 17,547 + ,306 X_1 + ,077 X_2 + 186 X_3 + E$$

Diperoleh nilai konstanta sebesar 17,547 yang memiliki arti bahwa nilai konstanta dan pengaruh nya adalah positif, artinya bahwa bilamana variabel independen / eksogen, yaitu: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan K3 naik, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai juga akan naik atau meningkat.

Hal lain adalah jika Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan K3 bernilai Nol, maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 17,547.

Nilai koefisien Regresi dapat ditunjukkan dari nilai Unstandardized Coefficients, dimana variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien Regresi sebesar 0,306, yang merupakan nilai koefisien regresi dari variabel X₁, yaitu Lingkungan Kerja terhadap variabel Y, yaitu kinerja pegawai. Dengan kata lain apabila Lingkungan Kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,306.

Untuk variabel disiplin kerja memiliki koefisien Regresi sebesar

0,077, yang memiliki arti bahwa apabila disiplin kerja naik 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,077. Sedangkan variabel K3 memiliki koefisien Regresi sebesar 186, yang memiliki arti bahwa apabila Keselamatan, Kesehatan Kerja naik 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 186.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sumber Agung Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi, maka dapat di simpulan sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai Puskesmas Sumber Agung adalah 75 orang yang di dominasi oleh pegawai perempuan dengan usia produktif antara 30 s.d. 40 tahun dan berpengalaman karena mayoritas telah bekerja dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Tingkat pendidikan para pegawai adalah Sarjana (S1) dan Ahli Madya (D3) lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lulusan SMA/SMK. Pegawai dengan status pegawai tetap / PNS lebih menjadi lebih mendominasi

- dibandingkan dengan pegawai honorer yang ada.
2. lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sumber Agung Jambi dengan arah hubungan positif dan signifikan. Hasil tersebut menjadi nyata, mengingat peran Lingkungan kerja menjadi penting sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja para pegawai, yang pada akhirnya pelayanan terhadap pasien menjadi meningkat dan pasien menjadi puas.
 3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai dengan arah hubungan positif, namun tidak signifikan. Dengan disiplin kerja yang baik, maka diharapkan semua prosedur medis dan administratif dapat dilaksanakan dengan benar, kepatuhan terhadap standar operasional dan etika dapat dijalankan dengan baik sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.
 4. Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif dan signifikan. Hal tersebut menjadi nyata sebagai upaya mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan tempat kerja bebas dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan para pegawai Puskesmas.
 5. lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 37,6%, dan sisanya sebesar 62,4 % adalah faktor – faktor lain di luar model yang tidak diteliti.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Afifuddin, M. (2019). melaksanakan Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja. CV Sarnu Untung.
- Afrianti, F. (2023). The Influence of Motivation, Compensation, and Physical Work Environment on The Performance of Kumun Health Employees. *INTERACTION: Jurnal Pendidikan Bahasa*, 10(1), 483–493.
- Allen, L. A., & Tuhuteru, J. M. . (1963). *Karya Management. Pembangunan.*
- Amelia, A. R., Fitriyani, F., Alwi, M. K., & Yusuf, R. A. (2023). Effect of Workload and Work Environment on the Anxiety of Health Workers in Dealing with Tuberculosis Patients. *Gaceta Médica de Caracas*, 131(S3).
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1–8.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Baslini. (2022). Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Manajemen Pendidikan. *Jurnal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(2), 2–2.
- Calundu, R. (2018). *Manajemen Kesehatan* (Vol. 1). Sah Media.
- Desta, Y. (2023). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Puskesmas Nan Balimo Kota Solok. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 284–296.
- Dewi, R. S. (2021). Ilmu Dalam Tinjauan Filsafat : CENDEKIA :

- Jurnal Studi Keislaman, 7(2), 177–183.
- Fayol, H. (2016). *General and Industrial Management* (xxvii). Pitman, 1967. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20363516>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (Pertama:). Deepublish,.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goetsch, A. L., Zeng, S. S., & Gipson, T. A. (2011). Factors affecting goat milk production and quality. *Small Ruminant Research*, 101(1–3), 55–63.
- Hatmanto, H., Wijayanti, R., & Hadiwidjojo, D. (2022). The Effect of Safety Knowledge and Workplace Safety Climate on Safety Performance With Safety Behavior as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(3), 112–119. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1705>
- Heinrich, C. (1931). Notes on and descriptions of some American moths. *Proceedings of the United States National Museum*.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308.
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan* (7th ed.). Prenadamedia.
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. Graha curah niaga di tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JUBIS), 1(1), 1–10.
- Kurniawan, A. D., & Utama, Y. P. Y. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Pembangunan Rsud Campurdarat. *Jurnal Daktilitas*, 2(1), 56–66.
- Lawang, R. I., Subiyanto, D., & Kirana, K. C. (2024). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Intrinsic Motivation on Employee Work Productivity PT Panca Guna Saudara. *Ekombis Review Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2.5286>
- Listarida, A., Mulyanti, D., & Kosasih, K. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Serta Implikasinya pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar Pelita Fajar. *Journal on Education*, 6(1), 10327–10338.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis* (Journal of Tax and Business), 4(1), 13–19.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (xii Ed. Re). Bumi Aksara.
- Maryam, S., Sule, E. T., & Ariawaty, R. N. (2021). Effects of Safety Climate and Employee Engagement towards Organisational Citizenship Behaviour of Sewage Workers. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 253–275.
- Novianty, R. (2019). Job Satisfaction Employee: Family Supportive Supervisor. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 11(12).
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh

- pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14–31.
- Oliker, M. A. (1976). Douglas McGregor's Theory Y And The Structure Of Educational Institutions. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Padmaningrum, S. H. (2021). Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Samudra Biru*.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119.
- Paramarta, V., Wicaksono, S. T., Risnawaty, N., Triana, I. A., Halawa, A. N., & Permatasari, I. (2023). Implementasi Balance Scorecard Dalam Analisis Kinerja Rumah Sakit Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 88–100.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/ijlma-03-2016-0031>
- Pertiwi, M. S. B. (2022). The Influence of Occupational Health and Safety (K3) and Work Motivation on Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya). *Journal of Economic Accounting and Management Science (Jeams)*, 4(1), 66–79. <https://doi.org/10.55173/jeams.v4i1.38>
- Rahayu, T., & Triyono, A. (2023). The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction At Kuala Cenaku Community Health Center Of Indragiri Hulu Regency. *International Conference of Business and Social Sciences*, 3(1), 318–335.
- Rahmiyati, A. L., Irianto, G., Abdillah, A. D., & Nursyahyanti, E. (2021). Hubungan Kualitas Pelayanan dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di Puskesmas DPT Cikalongwetan Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 16(3), 110–117.
- Rezeki, F., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Kosasih, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 68–73.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* 19th Edition, Kindle Edition (Kindle Edi). Pearson Higher Ed.
- Salomon, G. A., Sasarari, Z. A., Lontaan, A., Keintjem, F., & Runtu, L. G. (2023). The Effect of Stress and Environment on Nursing Performance. *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 61–66.
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894.
- Sarinah., M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (X)*. Refika

- Aditama, Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6 Buku 1.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *No Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulaiman, E. S. (2021). *Manajemen kesehatan: Teori dan praktik di puskesmas*. Ugm Press.
- Susilo, R. A., & Kasmir, K. (2022). The Effect of Job Training, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibitung Medika Hospital. *Journal of Social Research*, 2(1), 234–243. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.511>
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1253–1270.
- Talib, N. M. T., & Mars, S. K. M. (2022). *Manajemen Rekam Medis" Si-Jantung" Rumah Sakit*. CV. Azka Pustaka.
- Wahyudi, W. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Negatif Terhadap Menurutnnya Motivasi Kerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 562– 574.
- Waskito, S. K. (2020). *Terampil Mengolah Data Regresi, Path Analysis, Structural Equation Model, dengan SPSS & AMOS* (1st ed.). Alfabeta.
- Yuwono, D. (2020). *Ukuran Sampel Penelitian yang Memenuhi Syarat Menurut Para Ahli*. Statmat. <https://www.statmat.net/ukuran-sampel-penelitian/>