

## **PENTINGNYA DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Jonathan<sup>1</sup>, Ina Namora Putri Siregar<sup>2</sup>, Cindy Fantika<sup>3</sup>,  
Khairani Alawiyah Matondang<sup>4</sup>**  
Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Universitas Negeri Medan<sup>4</sup>  
inanamoraputri@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestari Kerja Kayawan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan, secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan dan secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan. Simpulan, bahwa pentingnya peran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja agar meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Katakunci:** Disiplin, Kepuasan, Lingkungan, Prestasi Kerja

### **ABSTRACT**

*This research aims to work discipline, work environment and job satisfaction on employee job performance. The research method used is quantitative. The results of the research show that partially Work Discipline has a positive and significant effect on the Work Performance of Employees, partially the Work Environment has a positive and significant effect on the Work Performance of Employees, partially Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Work Performance of Employees and simultaneously Work Discipline, Work Environment and Job satisfaction has a positive and significant effect on employee job performance. The conclusion is that the important role of work discipline, work environment and job satisfaction is to improve employee work performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia atau pegawai mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pegawai dalam suatu perusahaan haruslah mereka yang diterima dan ditempatkan sesuai dengan jabatan yang ada di perusahaan. Prestasi kerja dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam rangka kinerja yang baik dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Putra, Kojo, & Dotulong, 2022).

Perusahaan senantiasa memberikan dorongan serta dukungan kepada karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Dalam proses tersebut, maka perusahaan harus melakukan proses perencanaan, pengarahan, pengembangan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia dengan tepat sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Prestasi kerja karyawan yang baik sangat penting karena akan memiliki dampak baik terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, sehingga upaya peningkatan prestasi kerja karyawan penting dilakukan oleh perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Apriliana & Nugroho, 2022).

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Vallennia, et., al, 2020). Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja dari para karyawan (Waoma, et., al, 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Lestary & Harmon, 2017). Faktor lingkungan kerja yang disebutkan di atas perlu diperhatikan oleh organisasi. Mulai dari lingkungan fisik seperti suhu ruangan, kebersihan tempat kerja serta penerangan yang memadai, serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja dan hubungan yang baik antar pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah organisasi untuk mengikat para karyawan agar dapat bekerja dengan optimal dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sesuai tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rosminah, 2021).

Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal.

Proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya, dapat menghambat jalannya sistem dan sub sistem

bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (GAB) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (Sunarta, 2019). Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan (Parinsi, 2021). Selain itu juga adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Latifah, 2018). Kemudian Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Asnawi, 2020)

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Tentang Disiplin Kerja**

Disiplin kerja terdiri dari beberapa komponen, seperti absensi, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan yang tinggi, dan etika kerja. Tanpa disiplin yang tepat, organisasi sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan alat peringatan terpenting bagi pegawai yang tidak mau mengubah perilakunya. Oleh karena itu, disiplin seorang pegawai dianggap baik, bila pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab atas tugas yang dibagikan. Disiplin kerja adalah tindakan pengakuan, tekad seorang buat mengikuti aturan dan kebiasaan sosial yang berlangsung di lingkungannya (Farida, Fitriani, Rahman, & Sumarno, 2023).

### **Teori Tentang Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, kebisingan, dan hubungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berdampak negatif bagi karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja atau iklim kerja yang positif, aman, dan bermanfaat bagi karyawan dan akan memberikan kontribusi terhadap employee engagement dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan terlibat (Octavia & Anggarani, 2022)

### **Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Alisyia, et., al, 2022). Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. (Andronicus, et., al, 2021).

### **Teori Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam aksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini umumnya menyangkut tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, mpuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (Lestary & Harmon, 2017). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Erianto & Mahanani, 2022). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah diraih seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya, dan membuatnya bangga. Jadi prestasi diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang dikerjakannyayang meliputi aspek-aspekhasil kerja, pengetahuan karyawan, kecekatan mental, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu (Wahyuningsih & Lukiastruti, 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research yaitu dengan menjelaskan permasalahan yang ada di perusahaan kemudian dilakukan riset dan uji coba dengan instrumen kuesioner. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dan sampel adalah keseluruhan subjek penelitian. Sampel berjumlah 99 responden. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	d		
	B		Beta		
1 (Constant)	.629	2.587		.243	.809
DisiplinKerja	.282	.068	.348	4.132	.000
LingkunganKerja	.214	.101	.191	2.116	.037
KepuasanKerja	.283	.079	.315	3.586	.001

Prestasi Kerja = 0.629 + 0.282 Disiplin Kerja + 0.214 Lingkungan Kerja + 0.283 Kepuasan Kerja + e. Konstanta sebesar 0,629 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak ada atau konstan maka variabel Prestasi Kerja pada sebesar 0,629 satuan. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,282 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,282 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,214 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila

setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,214 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,283 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,283 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

**Tabel 2.**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.635	.403	.385	7.69184

Hasil uji koefisien determinasi yang dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,385 atau 38,5 % menunjukkan variasi variabel Prestasi Kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 61,5% (100% - 38.5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, promosi jabatan dan sebagainya.

**Tabel 3.**  
**Pengujian Simultan**

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	3841.224	3	1280.408	21.642	.000
	Residual	5679.776	96	59.164		
	Total	9521.000	99			

Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (21,642) > F_{tabel} (2,70)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_4$  diterima yaitu secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan.

**Tabel 4.**  
**Pengujian Parsial**

<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	.629	2.587		.243	.809
	DisiplinKerja	.282	.068	.348	4.132	.000
	LingkunganKerja	.214	.101	.191	2.116	.037
	KepuasanKerja	.283	.079	.315	3.586	.001

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,132 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis diterima yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,116 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,037 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis diterima yaitu secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,586 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,001 < 0,05$ , berarti bahwa

hipotesis diterima yaitu secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestari Kerja Kayawan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,132 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis diterima yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong prestasi kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestari Kerja Kayawan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,116 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,037 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis diterima yaitu secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengungkapkan lingkungan kerja masih terasa belum nyaman dan memadai, selain itu faktor hubungan karyawan masih terasa kurang harmonis, dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan masih kurang terjalin dengan baik, kebijakan manajemen perusahaan yang terlalu ketat sehingga menyulitkan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, seperti kebersihan, pencahayaan yang memadai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kerja karyawan yang paling optimal, dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuannya

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestari Kerja Kayawan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,586 > 1,985$  dan signifikan yang diperoleh  $0,001 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis diterima yaitu secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkatkan dan sebaliknya.

## **SIMPULAN**

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan, secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan dan secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestari Kerja Kayawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alisyah, Basem, Z., & Henrizal. (2022). Effect Of Work Experience And Work Achievement On Employee Satisfaction At PT. Virajaya Riau Putra. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, Vol.4(1), 102-113. <https://repo.stiebangkinang.ac.id/145/1/EFFECT%20OF%20WORK%20EXPERIENCE%20AND%20WORK%20ACHIEVEMENT%20ON%20EMPLOYEE%20SATISFACTION%20AT%20PT.%20VIRAJAYA%20RIAUA%20PUTRA.pdf>.
- Andronicus, M., Liem, C. D., Angelita, I., Kristanto, H., & Juliago, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 7(1), 11-20. <https://media.neliti.com/media/publications/461347-none-913c30c2.pdf>.
- Apriliana, F., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Asuransi Di Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 11(7), 1-14. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4718/4718>.
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Bisnis Net*, Vol. 3(1), 1-5. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/bisnet/article/download/684/634>.
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, VOL. 10(2), 96-107. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jupe/article/download/43622/37386>.
- Farida, R. D., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 8(1), 112-123. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4010/2615>.
- Latifah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, Vol. 20(1), 31-39. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/download/3311/317>.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3(2), 94-103. <https://media.neliti.com/media/publications/281706-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner-4abec556.pdf>.
- Octavia, D., & Anggarani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi. *Sibatik Journal*, Vol.1(12), 2849-2862. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/460/397/895>.
- Parinsi, W. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Economix* Vol. 9(1), 123-134. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/22715/11668>.
- Putra, Y. W., Kojo, C., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Internal Locus Of Control, Dan Eksternal Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Angkasa Pura Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Angkasa Pura Support Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 10(3), 772-782. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43098/37937>.

- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.1(1), 20-30. <http://eprints.unm.ac.id/20118/1/Jurnal%20Rosminah.pdf>.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, Vol. 16(2), 63-75. <https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/download/27421/12585>.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek) . *E-Journal Equilibrium Manajemen*, VOL.5(1), 39-49. <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/download/104/82>.
- Wahyuningsih, & Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 19(2), 1-14. <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/2957/2019>.
- Waoma, S., Fau, F. T., & Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, Vol. 4(2), 203-212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/237/195>.