

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Semangat Kerja Sebagai Mediasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Dri Yanto¹, Agus Seswandi^{2*} dan Burhan³

^{1,2,3}Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang berjumlah 61 Orang, dimana pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan google form. Teknis analisis data pada penelitian ini adalah dengan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai alat pengolahan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja namun berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Sementara itu semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Siak. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Siak

Kata Kunci

Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada semangat kerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya semangat kerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Semangat kerja merupakan sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik, pendapat menurut Nitisemito (2015:160). Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar para pegawainya bermoral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.. Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung

* **CORRESPONDING AUTHOR.** Email: agusseswandi@unilak.ac.id

jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja yang baik dapat terciptanya dengan adanya penempunan pendidikan dan pembelajaran kepada pegawai itu sendiri tentang bagaimana cara yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan hasil yang positif, selain itu juga dibutuhkan peran motivasi yang diberikan kepada pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, dibutuhkan pegawai yang disiplin. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain- lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan nonfisik perusahaan. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugastugas yang ditetapkan pemerintahan.

Lingkungan merupakan salah satu variabel yang kerap mendapat perhatian khusus dalam menilai kondisi kesehatan masyarakat. Bersama dengan faktor perilaku, pelayanan kesehatan dan genetik, lingkungan menentukan baik buruknya status derajat kesehatan masyarakat. Untuk menggambarkan keadaan lingkungan, akan disajikan indikator-indikator kesehatan lingkungan seperti; rumah sehat, akses terhadap sumber air minum layak, akses terhadap sanitasi layak, tempat-tempat umum memenuhi syarat Kesehatan.

Table 1. Cakupan Indikator Kesehatan Lingkungan di Kabupaten Siak Tahun 2020

No	Indikator	Capaian
1	Persentase Sarana air minum memenuhi syarat	76,4%
2	Penduduk yang memiliki akses sanitasi layakjamban sehat	91,4%
3	Desa dengan STBM	0,0 %
4	Tempat-tempat umum memenuhi syarat kesehatan	55,4%
5	Tempat pengolahan makanan memenuhi syarat kesehatan	48,2 %

Sumber: Bidang Promosi Kesehatan, 2020

Dari Tabel 1.1 terlihat masih rendahnya persentase penduduk yang memiliki akses sarana air minum memenuhi syarat. Target SDGs tahun 2020 sebesar 100,00% dan capaian Desa dengan STBM 0,0 %. Sanitasi berbasis masyarakat (STBM) di Kabupaten Siak tidak terlaksana karena alokasi anggaran di alihkan untuk penanganan pandemi covid 19. Pemenuhan pencapaian target SDGs tersebut terkait erat dengan peran lintas sektor seperti SKPD Tata Ruang dan Cipta Karya yang bertanggungjawab dalam penyediaan sarana air bersih. Dinas Kesehatan dalam hal ini terus berupaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya air minum dan sanitasi yang memenuhi syarat kesehatan. Hal tersebut sudah dilakukan melalui penyuluhan dan kegiatan pemicuan STBM. Tahun 2020 ini sudah dilaksanakan kegiatan pemicuan STBM di 131 desa/Desa.

Banyaknya Indikator Capaian Dinas Kesehatan Kabupaten Siak memberikan Tekanan kepada pegawai dalam merealisasikan Seluruh kegiatan yang menjadi Target Capaian Kinerja pegawai dinas kesehatan, tentunya dengan semangat kerja yang baik akan berkontribusi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Siak.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang

nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk numerical. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang berjumlah 60 orang. penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan total sampling atau dengan teknik sensus. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS 3.2.7. Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

Hasil

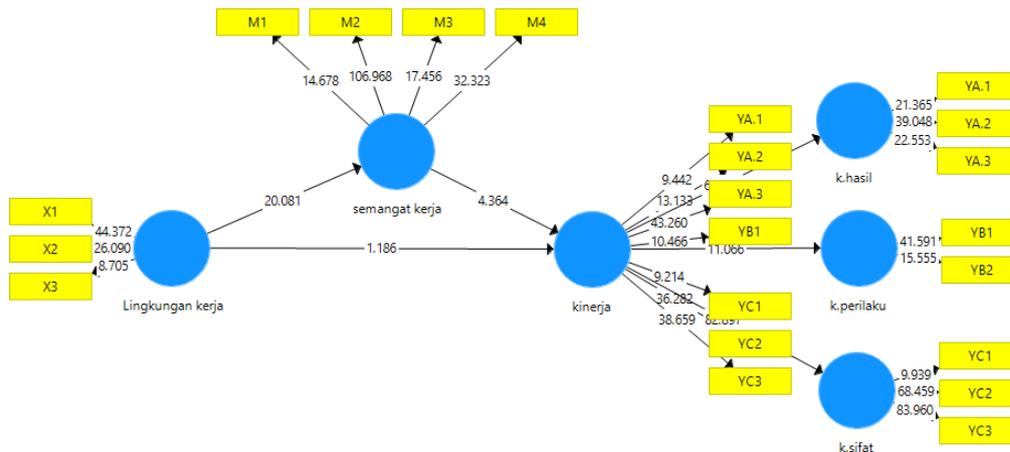
Responden yang digunakan adalah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Jumlah sampel adalah sebanyak 61 responden Karakteristik responden penelitian didasarkan pada usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja Penjelasan karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden

Identitas Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	39	65.00%
	Wanita	21	35.00%
Usia (Tahun)	25 - < 35 Tahun	4	6.67%
	35 < 45 Tahun	33	55.00%
	>45 tahun	23	38.33%
Pendidikan	SLTA	5	8.33%
	D3	8	13.33%
	S1	39	65.00%
	s2	8	13.33%
Masa Kerja	< 1 Tahun	3	5.00%
	1 - < 5 Tahun	19	31.67%
	5 - < 10 Tahun	26	43.33%
	10 - < 15 Tahun	9	15.00%
	≥ 15 Tahun	3	5.00%

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t- statistik, dan p-values. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Inner model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.



Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan nilai tstatistic sebesar $1,186 < 1,96$. (ttabel) dengan p-value sebesar $0,236 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan Hipotesis pertama (H1) ditolak yang artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

2. H2 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Pengaruh semangat kerja terhadap terhadap kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan nilai tstatistic sebesar $4,364 > 1,96$ (ttabel) dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,681 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Hipotesis kedua (H2) diterima yang artinya semangat kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

3. H3: Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap semangat kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan nilai tstatistic sebesar $20,081 > 1,96$ (ttabel) dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,863 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ketiga (H3) diterima yang artinya Lingkungan Kerja

(X) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah:

4. H4: Pengaruh Lingkungan Kerja (X) pegawai terhadap kinerja (Y) pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan semangat kerja sebagai variabel Mediasi

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan nilai tstatistic sebesar $4,212 > 1,96$. (ttabel) dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,588 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Hipotesis keempat (H4) diterima yang artinya variabel semangat kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dengan kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Hal ini dikarenakan fasilitas yang disediakan oleh Instansi Pemerintah selalu tersedia dan lengkap. Sehingga hal tersebut sudah wajar bagi pegawai yang bekerja. Selain itu kenyamanan dan kesejahteraan pegawai dalam bekerja di lingkungan pun juga terpenuhi. Namun tidak berarti kinerja pegawai dapat meningkat jika hanya melihat dari lingkungan kerjanya saja. Tersedianya seluruh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga bisa mendorong pegawai untuk bersantai, dan tidak serius dalam bekerja sementara itu Semangat kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Serta Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui semangat kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Meski hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun ternyata lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan dimediasi oleh semangat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Siak.

Daftar Pustaka

- A. Jufri, Sri Hastari, Paring Wahyudi (2020) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1 Juni 2020. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Adi Setya Pamungka Sri Yuni Widowati (2020) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai non medis rs dr. Kariadi semarang, *Majalah Ilmiah Solusi* Vol. 18, No. 3 Juli 2020 P-ISSN : 1412-5331 E-ISSN : 2716-2532. <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>
- Aditya W. Demus, Paulus Kindangen dan Maria V. J. Tielung (2015) *The impact of work environment on employee performance (case study at pt. Bank artha graha international tbk, manado branch calaca)* *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 05 Tahun 2015
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Agustina, E. A. (2016). *Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Demak*. Skripsi. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Ahmad Tohardi, 2017, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ahyari, Agus. 2008. *Manajemen Produksi*. Cetakan Keenam. Yogyakarta : BPFE. UGM
- Ali, Muhammad Syarif. 2015. *Kinerja Pengawas SMA/SMK Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Di Wilayah Kaili*. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. 2015.
- Apfia Ferawati (2017) *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai* , *AGORA* Vol. 5, No.1, (2017)
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arianty, N. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Institusi Pendidikan*. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/10.24127/jm.v13i2.394>

- Bambang kusrianto, 1991. Meningkatkan Produktifitas pegawai . Putaka Binaman Pressindo Jakarta. Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja pegawai . Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Budianto, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jurnal Ilmiah. 2015;Vol. 03, No.01
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Daniel, Surjosuseno, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. Agora, 3(2), 175-179.
- Dapu, V. A. W. (2015). The influence of work discipline, leadership, and motivation on Employee performance at PT. Trakindo utama manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3).
- Demus, A. W. (2015). The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT. Bank Artha Graha International TBK, Manado Branch Calaca). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5).
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10. Jakarta: PT. Indeks
- Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja pegawai Hotel Nikki Denpasar. Skripsi. Universitas: Udayana Denpasar, Bali.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. Manajemen SDM dalam Prganisasi. Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto dan Zaim Mukaffi (2019) The effect of work environment on employee performance through work discipline, [Ekowati et. al., Vol.7 (Iss.4): April 2019] ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019, October). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In International Conference on Global Education (pp. 69-81).
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta;
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Agora, 5(1).
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu SP. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara;
- Isnaini, Hamsani, Andriyansah (2020) The effect of work discipline and work motivation towards the performances of lpp rri employees, urnal Wawasan Manajemen, Vol. 8 Nomor 1, 2020. <https://doi.org/10.20527/jwm.v8i1.51>
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. Jurnal EMA, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Liyas, Nata Reza dan Reza Primadi. 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Terhadap Pegawai Pada Bank Perkereditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Vol. 02, No.01
- Mangkunegara , A.A. Anwar Prabu . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta
- Muindi, Florence and K'Obonyo, Peter. 2015. Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review of Literature. European Scientific Journal September 2015 edition vol.11, No.26 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Ni Made Dewi Kansa Putri (2019) Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali, Jurnal Widya Manajemen Vol. 1, No. 2, Agustus 2019. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.356> Nitisemito, Alex S 2015. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Noah, Yusuf dan Metiboba Steve. 2012. “Work Environment And Job Attitude Among Employees In A Nigerian Work Organization,” Journal Of Sustainable Society, Vol.1, No.2, (Nigeria: World Scholars), diakses melalui <http://worldscholars.org/index.php/jss/article/download/98/56>
- Noor, J. (2013). Penelitian ilmu manajemen: tinjauan filosofis dan praktis.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. EJournal Management Unud, Vol.5, No.1, hal.500-532. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Brawijaya University. <https://doi.org/10.24607/ekombis.v2i2.292>

- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3). <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Putri, N. M. D. K. (2019). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *Widya Manajemen*, 1(2), 60-76. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.356>
- Rivky, Pomalingo, dkk. 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat kerja, dan Motivasi Kinerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 2015; Vol. 15, No.05
- Romli, Khomsarial. 2014. Komunikasi organisasi lengkap. Jakarta : PT Grasindo
- Salim, N., & Amelia, A. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 73-83. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.16009>
- Sarwani (2016) The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees, *Sinergi*, Volume 6, NUMBER2 SEPTEMBER 2016. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Sarwani, S. (2017). The effect of work discipline and work environment on the performance of employees. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). Membuat skripsi, tesis dan disertasi dengan partial least square SEM (PLS-SEM). Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Semangat kerja, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Shalahuddin (2017) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten paser At-Tadbir : *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I Nomor 1, Januari 2017 ISSN 1979-1127 E-ISSN 2502-7433* <https://doi.org/10.31602/atd.v1i1.797>
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. At-Tadbir: *jurnal ilmiah manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v1i1.797>
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi. Aksara, Jakarta. Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke sebelas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno.2013. Manajemen SDM dalam Prganisasi. Publik dan Bisnis.Bandung : Alfabeta Syardiansah, Melati Putri Utami (2019) Pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pt. Pati sari di aceh tamiang, JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) ISSN 2407-2648 (Print) ISSN 2407-263X (Online). DOI : 10.31289/jkbm.v5i2.2144 Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisma> <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 197-206. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>
- Transilvanus, V. E., Tonce, Y., Juru, P., Dince, M. N., & Sea, M. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Kabupaten Sikka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 35-42.
- Valensia (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Trakindo Utama Manado. ISSN 2303-11 Valensia A.W. Dapu. The influence of work
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Depok: Rajawali Pers
- Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Kcu Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65