

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL UNITY AND POLITICS AGENCY OF
MAKASSAR CITY***

¹Risman

Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia

1*jrisman@wirabhakti.ac.id

²Yayu Chandra Pratiwi

Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia

2yayuchandrapratiwi6464@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah 44 pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar. Pengambilan sampel sebanyak 44 responden. Metode pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Makassar City National Unity and Politics Agency. This study aims to determine the influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Makassar City National Unity and Politics Agency. The population in this study was 44 employees at the Makassar City National Unity and Politics Agency. A sample of 44 respondents was taken. The data collection method used primary data obtained from distributing questionnaires. The analysis technique used in this study was multiple regression analysis. Based on the results of the study, it is known that the environment has a significant effect on employee performance, while work discipline has a significant effect on employee performance at the Makassar City National Unity and Politics Agency.

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

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman kemampuan dalam mengelola organisasi sangat dibutuhkan. Didalam mengelola suatu organisasi, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individu maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh. Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Notoatmodjo menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber



daya manusia (Pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Ilmu manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kajian yang begitu tinggi peminatnya dan banyak pihak yang sangat antusias mempelajarinya. Dengan demikian, dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif, sehingga terwujudlah sumber daya manusia yang berkualitas dan akan menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi (Mardiana, 2023) Disamping itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk di perhatikan dan di awasi secara langsung agar aman. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan kerja. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, kinerja pegawai akan menurun. Sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mempunyai disiplin dan produktifitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Disiplin kerja menurut Amran (2021) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Di dasari oleh tingkat kedisiplinan yang dapat menjelaskan suatu pekerjaan baik personal dan tim dapat diselesaikan sebagaimana hasil yang diharapkan (Gusti, 2022).

Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, menyatakan bahwa salah satu indikator manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kedisiplinan yang berkaitan langsung dengan keberhasilan peningkatan kinerja, baik pada tingkat personal, kelompok kerja dan pada tingkat organisasi. Terkait hal di atas mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu instansi yang bergerak pada bidang pemerintahan dan administrasi public tenaga jasa yaitu kantor walikota Makassar. merupakan kantor yang bergerak dalam bidang pemerintahan dan administrasi public baik dalam pelayanan masyarakat ataupun sebagai Pembangunan Daerah, terkhusus di daerah Makassar Sulawesi Selatan.

Hal ini dalam menciptakan pelayanan yang baik, tidak terlepas dari berbagai aspek seperti sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung oleh sarana dan prasarana serta lingkungan yang baik. Sarana prasarana ini diharapkan mampu memfasilitasi segala aspek dibidang jasa berkaitan dengan pelayanan publik yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas serta peningkatan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kantor walikota Makassar. Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan Kantor terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Koyong, 2021).

Berkaitan dengan hal di atas, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan oleh setiap pegawai di instansi manapun. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja adalah dengan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung. Fasilitas yang baik akan membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Fasilitas kerja tersebut berfungsi sebagai sarana dan prasarana yang memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Namun, meskipun fasilitas kerja yang baik sangat penting, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyati et al (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu juga dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain selain fasilitas dan disiplin kerja perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pada kantor walikota Makassar dalam mewujudkan kedisiplinan menggunakan aturan normal pada umumnya, yaitu pada saat jam jaga memiliki waktu pelayanan dalam bekerja dalam melayani masyarakat. Selain itu mengenai lingkungan kerja pada lapangan tersebut dilihat dari kondisi lingkungan fisiknya, baik dari segi kebersihan hingga pelayanan yang diberikan sudah cukup baik. Selain itu ditinjau dari segi lingkungan non fisik terlihat bagaimana cara pegawai saling berkomunikasi/berkoordinasi sehingga dalam hal ini dapat membantu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai mengurus atau mengelola. Manajemen merupakan suatu kegiatan merangkai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian untuk memberdayakan seluruh sumber daya yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau Kantor. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang di miliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan Kantor. Sumber daya manusia memiliki adil yang besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada pegawai Kantor.

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia ialah yang paling penting dan sangat menentukan, hal ini disebabkan oleh sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu turwujudnya tujuan Kantor, pegawai, dan masyarakat. Rivai Veithzal (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian

dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena disana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. (Rizal, 2022) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana pegawai berkumpul untuk mengerjakan sesuatu.

Sedarmayanti (2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Panjaitan, Maludin, (2021) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitasnya bekerja. Lingkungan dalam lapangan pekerjaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup kuat pada keberhasilan Kantor. Lingkungan dalam Kantor cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedarmayati (2024) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawati ddk 2021) yang di maksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam hal ini sangat membantu dalam kelancaran penelitian. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah :Studi Lapangan(Field Research), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada Kantor yang bersangkutan, baik melakukan observasi, peyebaran kuesioner kepada para pegawai dan wawancara Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang secara tidak langsung di tujukan pada subjek penelitian. Teknik ini di gunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pegawai Kantor Walikota Makassar Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono,2021), adapun jenis skala yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner adalah metode skala *likert* poin 1-5 sebagai pengukurannya. Skala *likert* di gunakan untuk mengukur sikap,pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya,setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) = Skor 5
 2. Jawaban setuju (S) = Skor 4
 3. Jawaban Netral (N) = Skor 3
 4. Jawaban Tidak Setuju (TS) = Skor 2
 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1
- a. Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan secara langsung dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden
 - b. Studi Kepustakaan (Library Research), digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari kantor,landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor pada Kantor Walikota Makassar Sulawesi Selatan sebanyak 78 orang.Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan, maka pada penelitian ini didasarkan atas pendapat slovin dalam Algifari (2021), yaitu dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan mengambil sampel

$$n = \frac{78}{1 + 78(0,1)^2}$$

$$n = \frac{78}{1 + (78 (0,01))}$$

$$n = \frac{78}{1 + 0,78}$$

$$n = \frac{78}{1,78}$$

n = 43,82 = 44 (dibulatkan) jadi sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang pegawai kantor pada Kantor Walikota Makassar Sulawesi Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 sampel dari karyawan Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan membagikan 9 Kueisoner kepada setiap karyawan. Dari seluruh pernyataan yang di berikan oleh responden untuk di jawab diharapkan dapat di peroleh gambaran sesungguhnya yang mereka harapkan. Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 44 orang dapat di peroleh gambaran tentang jenis kelamin dan masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	44	100%
Perempuan	0	0%
Total	44	100%

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang atau 100% dan responden wanita sebanyak 0 orang atau 0%. Berdasarkan data tersebut maka diketahui bahwa jumlah karyawan di dominasi oleh laki-laki. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari sampel berjumlah 62 orang dapat di peroleh gambaran tentang usia masing-masing responden yang dapat di lihat dari tabel berikut:

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05(0,2907). Apabila r hitung $>$ r tabel maka butiran instrument dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dinyatakan bahwa butiran instrument tidak valid. Hasil dari pengujian validitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variable. Secara statistic angka korelasi yang di peroleh untung membandingkan dalam angka tabel r person correlation. Berdasarkan tabel diatas, maka menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variable (lingkungan kerja dan disiplin kerja) juga variable kinerja karyawan memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas 0.2907.

Uji Reabilitas

Instrumen di katakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variable dikatakan reliable jika memberi nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60 maka dikatakan tidak reliable (Imam Ghazali, 2007)

Tabel 2 Uji Reabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.808	9

Berdasarkan Tabel 2 diatas Cronbach's Alpha > 0,60 maka hasil pengolahan data semua item pernyataan yang di ajukan sudah reliabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel sudah benar karna memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Evaluasi terhadap pemenuhan uji asumsi klasik dalam penelitian perlu dilakukan agar hasilnya dapat merepresentasikan keadaan sebenarnya. Asumsi-asumsi klasik yang diuji adalah uji normalitas data dengan pendekatan kolmogorov-smirnov :Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel pengujian terdistribusi normal atau tidak normal. Metode yang dapat dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, heteroskedastisitas. Pengujian secara statistik dapat dilakukan dengan uji normalitas kolmogorov-smirnov dengan program SPSS 25.0 for windows, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11.8863636
	Std. Deviation	1.43379793
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.138
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai normalitas berdasarkan dari Asymp. Sig (2-tailed) 0.154 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari pada nilai 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan:Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dilihat dari uji regresi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif 0.107 menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dilihat dari uji regresi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,086 menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar adalah Lingkungan Kerja. Dilihat dari uji regresi disiplin kerja memiliki t_{hitung} yang besar dibandingkan dengan variabel Disiplin Kerja.Adapun saran dari peneliti terhadap penelitian ini adalah:Diharapkan bagi

Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar. menyediakan fasilitas karya dan alat yang lebih lengkap dan memadai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penunjang kelancaran dalam bekerja. Diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja Pegawai baik dalam menyediakan fasilitas dan alat hingga kenyamanan tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Diharapkan Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dalam hal ketetapan waktu, dan kiranya dapat menerapkan sanksi atau teguran yang lebih tegas lagi agar Pegawai senantiasa menaati peraturan yang diberikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2021. *"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo"*. Dalam Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol. 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.\
- Ariyati, Y., Manalu, F., M & Putri, L., M (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam
- Candra Megita Atma (2021, vol. 4) *"Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo 4 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan"*. Medan.pdf
- Handayani, W. (2022). Pengaruh Collateralizable Assets, Free Cash Flow, Investment Opportunity Set, Leverage, Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur Subsektor Farmasi. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi (JISMA)*, 1, 321–330.
- Kasim, 2022. *"Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Pegawai"*. Skripsi tidak diterbitkan. Riau: Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri.
- Mangkunegara 2022 ["repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/"](https://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/)JurnalUnswagati.pdf
- Kasmir (2021, hal. 65-71) *"Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo 4 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan"*. Medan.pdf
- Moheriono (2022) ["repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/"](https://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/)JurnalUnswagati.pdf
- Nurmida, A.S., Chasanah, U. (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Operator Keamanan Pada Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia
- Rizal, 2022. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Rivai, Veithzal. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kantor*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Septianto, Dwi. 2021. "*Pengaruh Lingkungan Kejadian Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang)*". Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang : Universitas Diponegoro

Sedarmayanti 2021." pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli"

Singodimedjo dalam Sutrisno (2021:89), Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11027>

Sutrisno, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Sugiyono. 2021. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.