

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA**

Sahruni¹⁾, M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro²⁾, Sri Wahyuni³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar ^{1), 2), 3)}

Email: sahruni075@gmail.com¹⁾, rendraanggoro@unismuh.ac.id²⁾,

Sriwahyuni@unismuh.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 pegawai yang dipilih sebagai sampel jenuh dari populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kedisiplinan pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di instansi pelayanan publik.

Kata kunci : lingkungan kerja, kedisiplinan, kinerja pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICE OF GOWA REGENCY**

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of work environment and discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Gowa Regency. The type of research used in this study is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were obtained by distributing questionnaires to 65 employees as a saturated sample of the existing population. The results of the study indicate that both the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This finding reinforces the importance of creating a conducive work environment and increasing employee discipline as a strategy to improve the performance of state civil servants in public service agencies.

Keywords: work environment, discipline, employee performance

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan faktor utama yang mendorong kemajuan dan keberhasilan organisasi. Dalam setiap instansi, baik swasta maupun pemerintah, kualitas SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kinerja, dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan menjadi hal yang krusial untuk menjaga daya saing dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat demi mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Lizardy, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam kelangsungan hidup perusahaan, karena tanpa dukungan SDM yang berkualitas, meskipun perusahaan memiliki fasilitas dan peralatan yang lengkap, operasionalnya tidak akan berjalan optimal. Kinerja SDM yang baik berpengaruh langsung terhadap profitabilitas perusahaan. Dalam pasar yang kompetitif, perusahaan hanya dapat tumbuh dan bertahan jika didukung oleh pegawai yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi di bidangnya.

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik aspek fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi individu dan kinerjanya selama jam kerja (Novita, 2014). Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa sehat, aman, dan nyaman, serta memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu efisiensi dan menurunkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan membangkitkan motivasi dan semangat kerja karyawan (Mendonca, 2022).

Selain lingkungan kerja, disiplin juga merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Disiplin mencerminkan kualitas karyawan, yang mendorong karyawan untuk mengikuti aturan dan nilai pekerjaan dengan sukarela. Disiplin berarti menghormati peraturan dan keputusan perusahaan, yang berpengaruh pada kinerja dan perilaku karyawan. Karyawan yang sering melanggar peraturan menunjukkan disiplin yang buruk, sementara karyawan yang mematuhi peraturan mencerminkan disiplin yang baik (Estiana *et al.*, 2023).

Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Hidayati *et al.*, 2019). Setiap pekerjaan memiliki kriteria atau dimensi kerja yang menentukan elemen-elemen penting dalam pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan, perusahaan perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan karyawan, yang menjadi dasar untuk perbaikan. Penilaian kinerja secara periodik, baik untuk masa lalu maupun masa depan, diperlukan untuk memastikan apakah standar kerja yang diharapkan sudah tercapai atau belum.

Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Hidayati *et al.*, 2019). Setiap pekerjaan memiliki kriteria atau dimensi yang menunjukkan elemen-elemen penting dalam pekerjaan tersebut. Perusahaan perlu memahami kelemahan

dan kelebihan karyawan sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan dan memperkuat kelebihan, guna meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, penilaian kinerja secara berkala penting dilakukan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan sudah memenuhi standar yang diharapkan (Nuraini, 2022).

Kinerja adalah hasil dari usaha dan tindakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai mencerminkan perilaku nyata yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan fungsinya dalam perusahaan. Pencapaian kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja (Basirun, 2022).

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup elemen-elemen yang tampak dan dapat diukur secara langsung, seperti peralatan yang digunakan, ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan fasilitas lainnya. Aspek non-fisik mencakup elemen-elemen yang lebih abstrak, seperti budaya organisasi, suasana kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, serta metode atau sistem kerja yang diterapkan di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat memperbaiki produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan moral, bahkan berisiko memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga mencakup aspek sosial, seperti hubungan antar individu dalam organisasi, komunikasi yang efektif, serta rasa saling menghargai dan mendukung di antara anggota tim. Semua elemen ini berperan dalam membangun suasana kerja yang harmonis dan produktif, serta memfasilitasi tercapainya kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Aspek utama dari disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku, serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, tetapi juga mengurangi keterlambatan dan kesalahan dalam pekerjaan. Sebaliknya, disiplin yang buruk dapat menurunkan kinerja, meningkatkan tingkat ketidakhadiran, serta menciptakan ketidakpuasan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kedisiplinan kerja juga merupakan elemen penting yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi

cenderung lebih produktif dan dapat bekerja dengan lebih efisien. Disiplin dapat dibangun melalui berbagai pendekatan, salah satunya adalah melalui pelatihan yang berfokus pada peningkatan kedisiplinan, seperti menghargai waktu, tenaga, dan biaya yang digunakan dalam pekerjaan. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Pemimpin yang memberikan contoh dengan sikap disiplin yang konsisten akan mendorong karyawan untuk meniru perilaku tersebut, sehingga tercipta budaya disiplin di seluruh organisasi.

Kinerja adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena hasil kerja yang optimal dari individu atau tim berkontribusi langsung pada pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai dapat memenuhi ekspektasi dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan sumber daya yang tersedia. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan memengaruhi bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya. Selain itu, manajemen yang baik dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Sebagai indikator keberhasilan, kinerja juga mencerminkan seberapa baik individu dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian sasaran dan merugikan perkembangan organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Gowa memiliki tugas utama untuk mengatur sistem informasi administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Terletak di Jalan Tumanurung No.2 Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Disdukcapil menghadapi beberapa tantangan dalam hal fasilitas. Suasana kerja di instansi ini masih kurang memadai, seperti ruang kerja pegawai dan ruang tunggu masyarakat yang terbatas, serta koneksi internet yang tidak stabil. Kondisi ini berdampak pada kinerja pegawai dan pelayanan yang kurang maksimal, yang sering menimbulkan keluhan dari masyarakat.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis atau menggambarkan karakteristik suatu kondisi atau objek penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, data yang digunakan serta metode analisisnya berfokus pada angka-angka. Penelitian ini berlokasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, Jalan Tumanurung Raya No. 2, Sungguminasa, Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif melalui kuesioner dan wawancara. Data primer diperoleh langsung dari pegawai Disdukcapil Gowa, sedangkan data sekunder berasal dari studi, artikel, jurnal, dan sumber relevan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengolahan data yang diterapkan dalam riset kuantitatif ini memanfaatkan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi windows 27 untuk menilai variabel dengan cara memasukkan hasil perhitungan variabel yang sedang diuji.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.633	0.2404	Valid
X1.2	0.449	0.2404	Valid
X1.3	0.827	0.2404	Valid
X1.4	0.807	0.2404	Valid
X1.5	0.818	0.2404	Valid
X1.6	0.771	0.2404	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan data Tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,2404 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0.551	0.2404	Valid
X2.2	0.416	0.2404	Valid
X2.3	0.487	0.2404	Valid
X2.4	0.740	0.2404	Valid
X2.5	0.846	0.2404	Valid
X2.6	0.942	0.2404	Valid
X2.7	0.942	0.2404	Valid
X2.8	0.942	0.2404	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan data Tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kedisiplinan dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0.2404 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.794	0.2404	Valid
Y.2	0.666	0.2404	Valid
Y.3	0.669	0.2404	Valid
Y.4	0.572	0.2404	Valid
Y.5	0.548	0.2404	Valid
Y.6	0.785	0.2404	Valid
Y.7	0.785	0.2404	Valid
Y.8	0.785	0.2404	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan data Tabel 3, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kinerja pegawai dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,2404 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.817	0,60	Reliabel
Kedisiplinan	0.893	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.848	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan data Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari koesoner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Kedisiplinan, dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.146	2.709		7.436
	Lingkungan Kerja	.331	.098	.364	3.388
	Kedisiplinan	.226	.066	.368	3.432

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel Coefficients dapat di atas dapat diperoleh persamaan Linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 20,146 + 0,331 + 0,226$$

1. Nilai konstan adalah 20,146 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel Lingkungan kerja dan Kedisiplinan dianggap konstan maka Y kinerja pegawai bernilai 20,146.
2. Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y) Koefisien $\beta_1 X_1$ adalah 0,331 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.331.
3. Kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y) Koefisien $\beta_2 X_2$ adalah 0,226 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika kedisiplinan meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.226.

Dari hasil analisis regresi linier berganda ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.146	2.709		7.436	<,000
	Lingkungan Kerja	.331	.098	.364	3.388	<,001
	Kedisiplinan	.226	.066	.368	3.432	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil di atas, Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai $t = 3.388$ dengan $p = 0,001$, sedangkan Kedisiplinan (X_2) memiliki nilai $t = 3.432$ dengan $p = 0,001$. Karena nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil penelitian Variabel Lingkungan kerja (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,388 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,2404 serta nilai sig. Sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,388 > 0,2404$) dan nilai sig. Sebesar $0,001 < 0,05$ atau dengan kata lain H_1 di terima, yang berarti bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Nadzilah & Adji, 2023) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

Variabel Kedisiplinan (X_2) mempunyai t_{hitung} 3.432 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,2404 serta nilai sig. sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,432 > 0,2404$) dan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ atau dengan kata lain H_2 diterima, yang berarti bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan penelitian (Wulandari *et al.*, 2024) dalam penelitiannya, Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai memberikan hasil kinerja yang terbaik.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa juga akan semakin meningkat. Selain itu, kedisiplinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan di kantor tersebut.

Bagi instansi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lebih memadai serta menerapkan sistem evaluasi kedisiplinan yang lebih ketat guna mendorong peningkatan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau kepemimpinan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti wawancara, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

E. DAFTAR PUSTAKA

Amirudin, Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap knerja pegawai yayasan pendidikan islam Mutiara Bangsa. *Marketing and Commerce*, 5(1), pp. 16–24.

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), pp. 24–32.
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), pp. 49–58.
- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), pp. 259–278.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5 (4), pp. 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Christa Gratia, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), pp. 1–21.
- Crawford, M. (2020). Ecological Systems Theory: Exploring the Development of the Theoretical Framework as Conceived by Bronfenbrenner. *Journal of Public Health Issues and Practices*, 4(2), pp. 2–7. <https://doi.org/10.33790/jphip1100170>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), pp. 171–189.
- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), pp. 149– 163.
- Lizardy, I. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(2).
- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166–180. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i3.605>
- Muhammad Ridwan, A. S. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(4), pp. 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Nuraini. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 7(3), pp. 337– 348.

- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7), pp. 1–18.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), pp. 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), pp. 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), pp. 230–244.
- Wahdini, N., Oji, & Sambo, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Airkon Pratama Building Management. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), pp. 54–67.
- Wahyuni, A. S., Eka Whyuliana, Nasrullah, Indah, S. R., Azhari, & Santoso, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Binaga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajar*, 7(1), pp. 206–215. <https://doi.org/10.1002/9781444323986.ch14>
- Winda Andriani, R. W. dan H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), pp. 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Yahya, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. 3(12).