

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Yeheskel Kambu, ²Andi Irwan, ³Mervin Komber

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work discipline and work environment on the performance of employees of the Environment, Forestry and Land Service of Southwest Papua Province. This research uses an associative quantitative approach with survey methods. The population and sample in this study amounted to 64 people. Data was collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The research results show that: (1) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance with a sig value of $0.07 < 0.5$; (2) The work environment has an effect but is not significant on employee performance with a sig value of $0.105 > 0.5$. Simultaneously, both variables have a significant effect on performance

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja, terhadap kinerja pegawai dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan Dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $0,07 < 0,5$; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $0,105 > 0,5$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan di berbagai bidang, termasuk pengelolaan lingkungan hidup, kehutanan, dan pertanahan. Dalam konteks otonomi daerah, Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya menjadi institusi vital yang berfungsi menjaga keseimbangan ekosistem dan tata kelola ruang wilayah secara berkelanjutan. Keberhasilan

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dinas ini sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai unsur pelaksana kebijakan publik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan. Dalam kaitan ini, terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor internal yang sangat menentukan. Disiplin pegawai yang tinggi mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan etos kerja yang baik. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati segala aturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam lingkungan instansi pemerintahan, kedisiplinan menjadi fondasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan tepat waktu. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan layanan, serta merusak citra lembaga di mata publik.

Selain faktor disiplin, aspek lingkungan kerja juga memainkan peranan signifikan dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik—baik dari sisi fisik maupun non-fisik - mampu menciptakan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja yang tinggi bagi para pegawai. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong motivasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kurang memadai seperti ruangan yang sempit, pencahayaan yang buruk, kebisingan, serta hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menjadi hambatan serius dalam pencapaian produktivitas optimal.

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sehingga dasar dari pembahasan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen. Agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal maka pengaturan peranan manusia lebih difokuskan pada manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan (Silaen, 2022:5).

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) menurut Sumarmi (2024:1) adalah serangkaian proses, praktik, program, dan sistem terintegrasi dalam suatu organisasi yang berfokus pada penempatan dan pengembangan karyawannya secara efektif. Proses-proses ini mencakup bagaimana merancang kebutuhan orang, menyeleksi orang, mempekerjakan orang, melatih, memberikan kompensasi, mengembangkan kebijakan yang berkaitan, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan orang-orang tersebut. Hal tersebut merupakan salah satu fungsi paling penting dalam suatu organisasi, karena agar suatu organisasi menjadi efisien, diperlukan kalyawan dan sistem yang mendukung mereka.

Manajemen sumber daya manusia diartikan oleh Cen (2022:5) sebagai suatu pondasi dan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sebuah perusahaan dapat terus berkembang dan membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Suatu perusahaan akan sangat membutuhkan kepatuhan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut, guna mewujudkan tujuan perusahaan yang pertama harus segera di bangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai.

Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

1) Menurut (Fadillah & Nasution, 2022)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar perilaku mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2) Menurut (Rusyana et al., 2023)

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau dapat diartikan juga sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap peraturan dan ketepatan yang telah dibuat oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Menurut (Rahmadani et al., 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal atau cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan.

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai dengan perbuatannya.

3) Balas jasa

Gaji dan kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena dapat memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4) Keadlian

Keadilan dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sikap manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan pegawai yang lain.

- 5) Waskat
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi bawahannya.
- 6) Sanksi hukuman
Sanksi hukuman sangat berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- 7) Ketegasan
- 8) Ketegasan pimpinan dalam perusahaan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 9) Hubungan kemanusiaan
Hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Rivai (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) memaparkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang individu akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang memadai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu totalitas perlengkapan perkakas serta bahan yang didapati, area sekitarnya dimana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok.

Menurut Widyaningrum (2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing masing Pegawai selama periode tertentu. Kinerja Pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas Pegawai tersebut. Menurut Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2014: 9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2014:9), mengatakan bahwa defenisi kerja pegawai sebagai Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Suwatno dan Priansa (2018: 196) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku, dalam jangka waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan dan organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu pekerja diantaranya kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, penghargaan atau insentif, hubungan mereka dengan organisasi dan banyak faktor lainnya. Organisasi atau kantor, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja tenaga kerja individu. Ada banyak cara untuk memikirkan jenis pertunjukan yang kebutuhan pekerja agar suatu organisasi dapat berhasil, antara lain dengan mempertimbangkan tiga unsur, yaitu: produktivitas, kualitas dan pelayanan. Wibowo (2016:70) menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses atau hasil pekerjaan. Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. dalam sebuah organisasi ada tiga jenis kinerja, yaitu kinerja operasi, kinerja administratif, kinerja, dan kinerja strategis.

Mangkunegara (2015, hal. 67) menyatakan bahwa : ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan hasibuan (2015: 94) menyatakan bahwa: “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Wibowo, 2014: 4).

Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh kantor antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2015).

Mangkunegara (2015:22) mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terhadap tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel independen (Disiplin kerja dan lingkungan

kerja) terhadap variabel dependen (kinerja ASN). objek dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya, Menurut Sugiyono (2018) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 63 responden. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan kusioner, observasi dan dokumentasi. Sakala pengukuran menggunakan skala likert, dan uji instrument penelitian diantaranya uji validitas, uji reliabilitas uji regresi linier berganda dan uji simultan dengan menggunakan software SPSS dan persamaan rumus regresi linier berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisa deskripsi responden untuk jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	54.7
2	Perempuan	29	45.3
	Total	64	100.0

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang (54,7 %), sedangkan perempuan sebanyak 29 orang (45.3 %). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan di lingkungan DLHKP

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	25-30	0	0
2	31-35	2	3.1
3	36-40	9	14.1
4	41-45	19	29.7
5	46-50	16	25.0
6	51-55	12	18.8

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
7	56-60	6	9.4
Total		64	100.0

Sumber: Output SPSS

Sebagian besar responden berusia 41 - 45 tahun sebanyak 19 orang (29.7 %), menunjukkan bahwa mayoritas PNS DLHKP berada pada usia produktif dan memiliki energi serta potensi kerja yang optimal.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	1	1.6
2	Diploma (D3)	4	6.3
3	Sarjana (S1)	49	76.6
4	Pascasarjana (S2)	10	15.6
Total		64	100.0

Sumber: Output SPSS

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 49 orang (76.6 %). Hal ini menunjukkan bahwa PNS DLHKP memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, yang diharapkan berpengaruh positif terhadap profesionalisme dan kinerja.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	0	0
2	6 - 10 Tahun	5	7.8
3	11- 15 Tahun	11	17.2
4	16 - 20 Tahun	28	43.8
5	21 - 25 Tahun	13	20.3
6	> 25 Tahun	7	10.9
Total		64	100.0

Sumber: Output SPS

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 16 - 20 tahun yaitu sebanyak 28 orang (43.8 %), menunjukkan bahwa mayoritas PNS DLHKP sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di instansi ini.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *korelasi Pearson Product Moment*. Jumlah responden (n) pada penelitian ini adalah 64 responden sehingga Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 62$ dan Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (dua sisi) sehingga diperoleh r tabel = 0,246.

Tabel 5 Uji Validitas Disiplin Kerja

No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0,773	0,246	Valid
2	0,848	0,246	Valid
3	0,784	0,246	Valid
4	0,610	0,246	Valid
5	0,848	0,246	Valid

Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel, seluruh item pernyataan variabel menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,246). Nilai r hitung berkisar antara 0,610 hingga 0,848, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat hingga sangat kuat antara skor item dengan skor total.

Tabel 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	801	246	Valid
2	812	246	Valid
3	786	246	Valid
4	703	246	Valid
5	801	246	Valid

Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,246. Nilai r hitung berada pada rentang 0,705 hingga 0,823, yang menunjukkan adanya tingkat korelasi sedang hingga sangat kuat antara masing-masing item dengan skor total variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	677	246	Valid
2	769	246	Valid
3	662	246	Valid
4	681	246	Valid
5	725	246	Valid
6	727	246	Valid
7	768	246	Valid
8	715	246	Valid

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
9	675	246	Valid
10	752	246	Valid

Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Y sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas, ditemui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,246. Nilai r hitung berada pada rentang 0,726 hingga 0,905, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat hingga sangat kuat antara masing-masing item dengan skor total variabel. Dengan demikian, secara empiris setiap item pernyataan memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, uji reliabilitas bertujuan memastikan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 8 Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,834	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,842	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,898	0,60	Reliabel

Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang berada di atas batas minimum 0,60, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam ketiga variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Tingginya nilai Cronbach's Alpha tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang pada kondisi yang relatif sama. Artinya, seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai dapat dipercaya sebagai alat ukur uji simultan dalam penelitian ini sebagai upaya bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variable dependent Ketika di uji secara Bersama – sama nilai yang didapatkan sehingga pengaruh variabel tersebut dapat di generisasikan.

Tabel 9 Tabel Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.661	2	77.331	11.919	.000b
	Residual	395.776	61	6.488		
Total		550.438	63			

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 11.919 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Papua Barat Daya. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara statistik.

Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Artinya, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual seperti kedisiplinan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan, dukungan, serta suasana kerja yang harmonis.

Hasil uji simultan ini menegaskan bahwa kedua variabel memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai DLH Provinsi Papua Barat Daya. Disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi perilaku kerja yang terstruktur, sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor pendukung yang memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan melalui pendekatan terpadu, yaitu dengan memperkuat kedisiplinan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Uji parsial dalam penelitian ini sebagai upaya bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variable dependent Ketika di uji secara terpisah nilai yang didapatkan sehingga pengaruh variable tersebut dapat di simpulkan peran tiap variable.

Tabel 11. Tabel Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.896	3.719		5.350	.000
	Disiplin Kerja	.615	.220	.372	2.794	.007
	Lingkungan Kerja	.353	.214	.219	1.648	.105

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,615 dengan nilai t hitung sebesar 2,794 dan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi 0,007 lebih besar dari standar signifikansi 0,05, maka Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai, dengan asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,615 dengan nilai t hitung sebesar 2,794 dan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Namun, dalam konteks ini hasil pengujian dinyatakan signifikan, sehingga secara statistik Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai secara meyakinkan pada tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian.

Secara substantif, koefisien positif sebesar 0,615 mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Maka disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor dominan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pegawai bekerja bukan semata-mata karena faktor kedisiplinan, melainkan juga dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,219 dengan nilai t hitung sebesar 2,648 dan tingkat signifikansi sebesar 0,105. Walaupun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif, hasil pengujian dalam penelitian ini dinyatakan tidak signifikan, sehingga Lingkungan Kerja belum terbukti secara statistik memberikan pengaruh parsial yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja yang lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa secara matematis kontribusinya relatif lebih tinggi. Namun demikian, karena tidak signifikan, maka peningkatan kondisi lingkungan kerja belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang bersifat birokratis, di mana kinerja lebih banyak ditentukan oleh sistem dan regulasi formal dibandingkan faktor lingkungan kerja semata.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pembahasan ini pertama akan disajikan hasil uji hipotesis independent disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan secara statistik signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat kecenderungan peningkatan kinerja seiring dengan meningkatnya disiplin kerja, hubungan tersebut cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara empiris. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Secara teoretis, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Konsep ini menekankan bahwa kepatuhan terhadap aturan merupakan fondasi bagi terciptanya efektivitas kerja dalam organisasi.

Selanjutnya, Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajemen untuk mendorong pegawai agar menaati peraturan dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas. Dalam perspektif ini, disiplin yang baik diharapkan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Sementara itu, konsep kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan teori tersebut, secara konseptual terdapat hubungan linier antara disiplin kerja dan kinerja, di mana pegawai yang lebih disiplin diasumsikan memiliki capaian kerja yang lebih baik.

Namun, hasil penelitian yang tidak signifikan menunjukkan bahwa dalam konteks DLH Provinsi Papua Barat Daya, disiplin kerja bukanlah faktor utama yang menentukan variasi kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui teori kontinjensi yang menyatakan bahwa efektivitas suatu variabel sangat bergantung pada situasi dan karakteristik organisasi. Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat universal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis independent Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun secara statistik tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat kecenderungan peningkatan kinerja seiring dengan perbaikan lingkungan kerja, hubungan tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara empiris. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

Secara teoretis, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi oleh pegawai baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selanjutnya, Nitisemito (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta hubungan sosial antarpegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Adapun konsep kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam perspektif ini, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung seharusnya berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks DLH Provinsi Papua Barat Daya, lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga variasi persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi relatif homogen dan tidak cukup menjelaskan perbedaan kinerja secara statistik.

Selain itu, karakteristik tugas pada Dinas Lingkungan Hidup yang banyak berkaitan dengan kegiatan lapangan dan pelayanan publik memungkinkan faktor kompetensi teknis, komitmen, serta kepemimpinan lebih dominan dibandingkan faktor lingkungan

kerja fisik kantor. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja penting, kontribusinya terhadap kinerja tidak terlihat signifikan dalam model penelitian ini.

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg (1959) juga dapat digunakan untuk menjelaskan hasil ini. Herzberg menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja termasuk dalam faktor higienis (*hygiene factors*) yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi atau kinerja apabila telah berada pada tingkat yang memadai. Artinya, selama lingkungan kerja berada pada standar yang layak, peningkatannya tidak serta-merta meningkatkan kinerja secara signifikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji parsial dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh secara Bersama – sama antara *variable independent* terhadap *variable dependent* seperti dalam pengajuan hipotesis yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dibuktikan melalui uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dapat diterima. Artinya, kombinasi antara kepatuhan terhadap aturan dan kondisi kerja yang mendukung secara kolektif mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Secara teoretis, disiplin kerja merupakan faktor internal yang mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan dan standar kerja. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Konsep kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan teori tersebut, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti disiplin, tetapi juga oleh kondisi lingkungan yang mendukung pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial salah satu variabel mungkin tidak signifikan, namun ketika diuji secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya efek sinergis antara faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan performa pegawai di DLH Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini sejalan dengan teori sistem (*systems theory*) yang memandang organisasi sebagai suatu kesatuan yang terdiri atas berbagai komponen yang saling berinteraksi. Kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara aspek personal dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja memerlukan pendekatan yang terintegrasi, bukan parsial.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran dalam memengaruhi kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak seluruhnya signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki kontribusi, tetapi bukan sebagai faktor dominan ketika diuji secara terpisah.

Namun demikian, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan memperkuat satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi antara kepatuhan pegawai terhadap aturan serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, pendekatan yang bersifat integratif menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja di lingkungan DLH Provinsi Papua Barat Daya perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan budaya disiplin, perbaikan kondisi kerja, serta dukungan manajerial yang berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Papua Barat Daya, beberapa saran yang dapat disampaikan secara objektif adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, pemberian keteladanan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang proporsional. Meskipun secara parsial disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan, dan secara konseptual tetap menjadi fondasi dalam menjaga stabilitas dan keteraturan pelaksanaan tugas.
2. Perbaikan lingkungan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan, baik dari aspek fisik (sarana prasarana, kenyamanan ruang kerja, fasilitas pendukung) maupun nonfisik (hubungan kerja, komunikasi internal, dan suasana organisasi). Lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas dan mendukung peningkatan kinerja secara kolektif.
3. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka kebijakan peningkatan kinerja hendaknya dilakukan secara terintegrasi. Pendekatan yang hanya berfokus pada satu aspek tidak akan memberikan dampak optimal tanpa didukung aspek lainnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, atau komitmen organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara lebih luas.
5. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas jumlah responden atau membandingkan dengan instansi pemerintah lain di wilayah yang berbeda, guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada daerah otonom baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A. Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pascal Books.
- Raymond, M. (2015). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Motivasi Kerja*. Jakarta
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi ke-2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti, Prof., Dr., Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung, 2017.

Silaen, V. (2022). *Pengembangan Organisasi: Teori dan Praktik dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sumarmi, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eureka Media Aksara.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, Prof., Dr., Manajemen Sumber Daya Manusia, R.A.De.Rozarie, Surabaya, 2017.

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.