

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palopo

Ine Seltia^{1*}, Haedar², Dirham³

ineseltia@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia ^{1*,2,3}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menentukan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 72 pegawai dan mengevaluasi data menggunakan regresi linier berganda, melakukantes Uji T, dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi harus memberikan lebih banyak sosialisasi tentang visi, misi, nilai-nilai, dan peraturan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang peran dan tanggung jawab mereka sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi. Sosialisasi ini diharapkan dapat menumbuhkan komitmen karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional" (Abdul Kadir, 2020). Hasibuan menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengahmasyarakat" dan bahwa "Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan yang berlaku di dalam sanggup menjalankannya dan siapmenerima hukuman jika melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut beberapa pendapat di atas, Disiplin adalah sikap untuk tetaptaat. Terhadap peraturan organisasi yang berlaku dan siap menerima konsekuensi jika melanggarnya. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapatdicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Lingkungan, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah bagaimana kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja mencakup semua komponen mempengaruhi dan bereaksi pada otak dan tubuh karyawan, termasuk psikologi perusahaan, fisik, mental, dan lingkungan sosial di tempat kerja mereka. Menjelaskan bahwa tempat kerja fisik adalah keadaan tempat kerja yang memengaruhi tenaga kerja, baik secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan kerja yang produktif meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi harus mempertimbangkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja untuk meningkatkan konsentrasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Tumbuh kembang organisasi sangat bergantung pada lingkungannya. Artinya, lingkungan kerja dapat berdampak baik atau buruk pada perusahaan. Karena organisasi melakukan pekerjaan sesuai perjanjian kerja, masalah lingkungan harus Mandapat perhatian khusus.

Lingkungan kerja merupakan kinerja karyawan ditentukan oleh Tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. (Triyanto & Jaenab, 2020) Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Soeprihanto, 2000). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000). Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya jika aparat pemerintah mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sesuai dengan Undang-undang yang menyatakan bahwa pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator dalam melayani masyarakat. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan eraglobalisasi yang semakin mendunia dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia yang lebih maju. Bertitik tolak dari pemikiran ini, pemerintah juga ikut serta dalam mengembangkan dan memajukan kehidupan masyarakat yang mampu bersaing dengan Negara maju. Maka peningkatan kinerja aparat merupakan hal yang sangat penting dalam menghasilkan prestasi kerja pegawai.

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan criteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu Menurut Hanafi (Universitas Syah Kuala) et al., (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2013: 67) Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya jika aparat pemerintah mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sesuai dengan Undang-undang yang menyatakan bahwa pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator dalam melayani masyarakat. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan eraglobalisasi yang semakin mendunia dalam

menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia yang lebih maju. Bertitik tolak dari pemikiran ini, pemerintah juga ikut serta dalam mengembangkan dan memajukan kehidupan masyarakat yang mampu bersaing dengan Negara maju. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting dalam menghasilkan prestasi kerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai. Indikator kinerja.

Pegawai dalam penelitian ini menurut (Widyawati, 2021), yaitu: a) Tugas pokok, artinya pegawai mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya, b) Pengetahuan, artinya pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, c) Tugas yang kaitan, artinya pegawai mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas pegawai lainnya, d) Kesulitan kerja, artinya pegawai mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya dan e) Langkah-langkah perbaikan, artinya pegawai mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

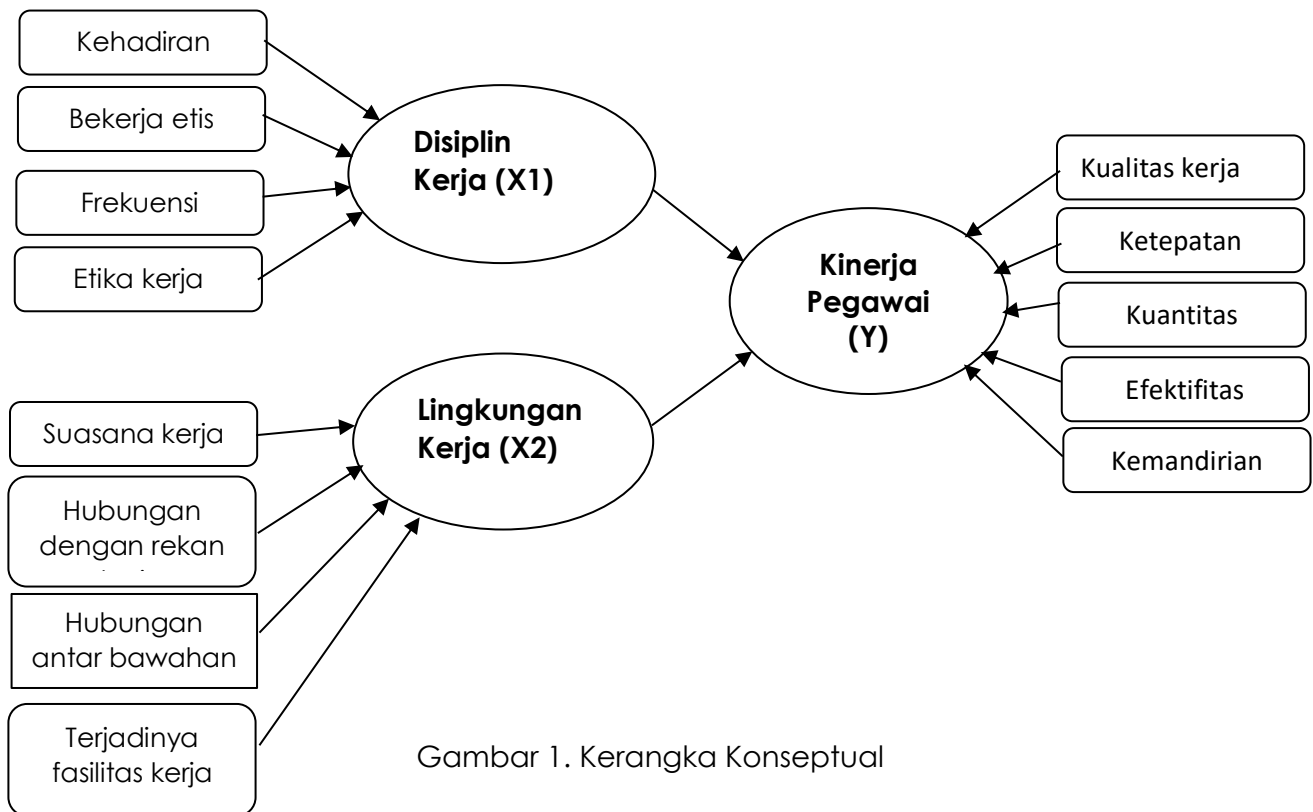
Disiplin kerja didefinisikan sebagai keyakinan mental yang tercermin dalam perilaku atau tindakan individu, kelompok, atau komunitas kepatuhan, dan manajer memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka siap untuk mengubah tingkah laku mereka dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi norma sosial dan aturan perusahaan (Ariani et al., 2020). Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap mental yang ditunjukkan dalam perilaku atau tindakan seseorang, kelompok, komunitas. Ini terlihat dalam mengikuti atau mematuhi undang-undang, etika, standar, dan norma sosial yang berlaku untuk tujuan tertentu (Ariani et al., 2020).

Disiplin kerja juga merupakan proses latihan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan, bukan pada individunya bagi pegawai yang berkepentingan untuk membangun control diri dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, tindakan pendisiplinan harus dilakukan dengan tujuan yang positif dan bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan dengan tujuan menjatuhkan pegawai atau bawahan yang tidak berdisiplin. Tujuan pendisiplinan seharusnya bukan untuk menghukum kegiatan masa lalu, tetapi untuk membantu mereka menjadi lebih baik dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa depan.

Menurut Chen et al. (2018), disiplin kerja didefinisikan sebagai pegawai yang secara konsisten dan setia memenuhi peraturan kerja secara tulisan atau lisan untuk komunitas atau sebagai tindakan administrasi untuk memperkuat standar koordinasi. Menurut opini berbeda, pekerjaan didefinisikan sebagai perspektif yang menghormati, menghargai, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, secara langsung dan secara tidak langsung dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Triyanto & Jaenab, 2020).

Menurut Hanafi (Universitas Syah Kuala) et al. (2018), lingkungan kerja seseorang sangat berpengaruh dalam mencapai prestasi kerja mereka. (Wiryawan et al., 2020) mengatakan lingkungan pekerjaan adalah semua pekerja dan memiliki kemampuan untuk berdampak cara mereka melakukan pekerjaan diberikan oleh pimpinannya. Menurut (Hanafi (Universitas Syah Kuala) et al., 2018), lingkungan tempat kerja adalah semua hal yang ada di lingkungan kerja seseorang, baik fisik maupun mental, di mana seseorang bekerja baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Abdul Kadir (2020), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan psikologi dalam perusahaan yang dibentuk oleh karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi perasaan dan tindakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Ahyar (1999:124), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang ada di dekat pekerja dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas mereka. Ada pun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data di peroleh dalam bentuk nilai atau skor dari jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pertanahan Kota Palopo yang berjumlah 72 pegawai. Dikarenakan populasi pada objek penelitian kurang dari 100, maka metode pengambilan sampel penelitian ini adalah rumus slovin dengan jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 72 Pegawai dengan sampel 62. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan google form dan analisis data yang digunakan perangkat lunak statistik SPSS 25. Kuesioner penelitian ini disusun berdasarkan variabel yang akan di uji, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai. Variabel masing-masing dinilai menggunakan skala likert yang terdiri dari lima opsi jawaban: 1. Sangat Tidak Setuju, 2. Tidak Setuju, 3. Netral, 4. Setuju, dan 5. Sangat Setuju. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas, setelah dipastikan data lolos uji, sehingga memenuhi metode regresi linear berganda. Data yang dikumpul di analisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji persial), uji F (uji simultan), dan uji R2 (Koefisiendeterminasi).

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrument atau alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung bias atau kesalahan sistematis.

Angket penelitian diuji validitasnya dengan taraf signifikan 0,05. Nilai r hitung lebih besardaripada r table dianggap valid, sedangkan nilai r hitung kurang dari r table

dianggap tidak valid. Hasil perhitungan uji validitas untuk variabel disiplin kerja semua item pertanyaan (P1, P2, P3, P4) memiliki korelasi signifikan dengan total skor ($p < 0,01$). Nilai total berkisar antara 0,658 hingga 0,745, yang menunjukkan hubungan kuat. Kesimpulan: Semua item valid karena nilai korelasi signifikan. Untuk variabel lingkungan kerja semua item memiliki korelasi signifikan dengan total skor, (P1, P2, P3, P4) memiliki korelasi signifikan dengan total skor ($p < 0,01$). Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai semua item pertanyaan memiliki korelasi signifikan dengan total skor ($p < 0,01$). Nilai korelasi dengan total berkisar antara 0,666 hingga 0,772. Kesimpulan: Semua item valid.

Uji reabilitas merupakan bagian dari penelitian yang bertujuan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dalam menghasilkan hasil yang serupa atau konsisten saat digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas mengukur konsistensi internal suatu instrumen. Dalam output yang Anda berikan sebelumnya, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah:

Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha semua variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Interpretasi
Disiplin Kerja (X1)	0,781	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,782	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,791	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Berikutnya adalah Koefisien korelasi dan determinasi memberikan informasi tentang hubungan dan kualitas model regresi yang digunakan.

Tabel 2 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.474 ^a	.225	.202	1.88941

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah, 2025

Pada tabel dua diketahui koefisien korelasi (R) 0,474 artinya hubungan antara variabel independen dan dependen berkategori sedang (karena nilai R antara 0,40 - 0,59). Koefisien determinasi memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 22,5 artinya variabel independen dalam model menjelaskan 22,5 variasi dari variabel dependen. Sisa 77,5 dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Berikutnya adalah Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui atau memahami pengaruh variabel independen (bebas) Dengan kata lain, Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berkorelasi dengan dependen kinerja pegawai (Y).

Tabel 3. Koefisien Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.511	2.081		3.129	.003
Disiplin Kerja	.283	.124	.267	2.277	.026
Lingkungan Kerja	.285	.114	.293	2.493	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari output daritabel 3 di atas, kita dapat membentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=6.511+0.283X1 +0.285X2$$

Keterangan:

- 6.511 → Konstanta (Intercept), yaitu nilai Y Ketika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol.
- 0.283 (b1) → Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) → setiap peningkatan 1 unit Disiplin Kerja akan meningkatkan Y sebesar 0.283, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 0.285 (b2) → Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) → setiap peningkatan 1 unit Lingkungan Kerja akan meningkatkan Y sebesar 0.285, dengan asumsi variabel lain tetap.

Selanjutnya Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel. 4. Koefisien Regresi Berganda Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.332	2	35.666	9.991	.000 ^b
	Residual	246.320	69	3.570		
	Total	317.653	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji f pada tabel 4, diketahui nilai f hitung sebesar 9.991 > f tabel 3,13 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), terbukti dengan nilai variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari nilai tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Palopo Sehingga dapat dikatakan hipotesis diterima. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Terakhir pada penelitian yang dilakukan oleh Vallennia et al. (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif, antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Jasa Penilai Publik Herly Ariawan dan Rekan berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t 0,001 < α 0,05, maka dapat disimpulkan H1

diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta sebesar 0,247 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delly (2010) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Orang yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi umumnya memiliki sejumlah karakteristik dan kemampuan untuk memimpin dengan efektif, serta memotivasi orang lain dan mencapai tujuan bersama.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Artinya lingkungan kerja seseorang sangat berpengaruh dalam mencapai prestasi kerja mereka.

Referensi

- Abdul Kadir. (2020). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Bayu, M., Putro, S., Wajdi, F., & Surakarta, U. M. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659.
- Bukit, P., & Alhudhori, M. (2020). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Belanja Modal di Kabupaten dan Kota Provinsi Jambi Tahun 2010-2018. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 110. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.202>
- Estiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.344>
- Firmansyah, M. I., Wardani, T. I., Niaga, A., Malang, P. N., & Yogyakarta, A. A. (2021). Pembuatan Media Promosi Video Company Profile Menggunakan Aplikasi Inshot Pada Yayasan Pondok Pesantren Al Quran Al Asror II Cabang Gunung Kidul Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 7(1), 269–272.
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Moeheriono, M. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iii Terhadap Motivasi Kerja, Karier Dan Kompetensi Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 9(2), 217–242. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2005.v9.i2.328>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 30–38.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15–20. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Runa, R. (2020). Determinisasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah literatur Riview Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(2), 202–222.
- Sari, S. Y., Kasman, P. S., Sari, P. D., & Ali, H. (2022). Teacher Performance Model : Information Technology , Organizational Culture , Motivation Facilities and Infrastructure. *Journal of Education and Technology*, 5(3), 787–797.
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Suharniti. (2021). Pentingnya Peranan Guru Dalam Stimulasi Perkembangan Sosial di Masa Pandemi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4219–4223.
- Thaharani, A., Kistiani, A., Suryana, H., Safitr, U. R., Anggorowati, L. S., Manajemen, P. S., Ekonomika, F., & Boyolali, U. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali). 12(01), 8–18.