

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Cantika Putri, Hebel Pertiwi

Universitas Adzkia

Email Coresponden: Cantikaputri01@gmail.com

Abstract

Employee performance is an important factor in improving the quality of services in health institutions. The work environment and compensation are considered factors that may influence employee performance either directly or indirectly through job satisfaction. This study aims to analyze the effect of the work environment and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Barung-Barung Balantai Public Health Center, Pesisir Selatan Regency. This research employed a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 3.0 as the analytical tool. The population consisted of all employees of the Barung-Barung Balantai Public Health Center totaling 89 employees. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in 30 respondents as the research sample. The results show that the work environment does not have a significant effect on job satisfaction, while compensation has a significant effect on job satisfaction. Furthermore, the work environment has a significant effect on employee performance, whereas compensation does not significantly affect employee performance. Job satisfaction also does not significantly influence employee performance. In addition, job satisfaction is not able to mediate the effect of the work environment and compensation on employee performance.

These findings indicate that improving employee performance at the Barung-Barung Balantai Public Health Center is more directly influenced by the work environment rather than through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: work environment, compensation, job satisfaction, employee performance.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada instansi kesehatan. Lingkungan kerja dan kompensasi dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Barung-Barung Balantai Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Puskesmas Barung-Barung Balantai yang berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja maupun kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan. *JUBIKO is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya

manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dibangun dan dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi kelangsungan organisasi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat menuntut setiap instansi untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat menghasilkan pelayanan yang bermanfaat dan bernilai bagi masyarakat. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan individu, upaya yang diberikan, serta dukungan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepuasan kerja menjadi kondisi emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat berdampak pada produktivitas, tingkat absensi, dan keberlangsungan organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik, seperti kebersihan, kenyamanan, hubungan antarpegawai, serta hubungan dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Selain itu, kompensasi merupakan bentuk balas jasa dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif. Kompensasi yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Puskesmas Barung-Barung Balantai merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan dalam memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat di Kabupaten Pesisir Selatan. Puskesmas ini aktif melaksanakan berbagai program promotif dan preventif, seperti pemeriksaan kesehatan, senam sehat,

pemeriksaan tekanan darah, serta gerakan aksi bergizi bagi pelajar. Wilayah kerja Puskesmas Barung-Barung Balantai memiliki kondisi geografis berupa perbukitan dan dataran dengan akses transportasi yang cukup menantang, sehingga memengaruhi aksesibilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Berdasarkan hasil capaian indikator pelayanan kesehatan tahun 2024, masih terdapat kesenjangan antara target dan realisasi pada beberapa indikator pelayanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Barung-Barung Balantai Kabupaten Pesisir Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.0. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Barung-Barung Balantai Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan.

Variabel penelitian terdiri atas lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_1),

kompensasi sebagai variabel independen (X2), kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS melalui pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (path coefficient) dan nilai signifikansi (p-value) dari masing-masing hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menilai kelayakan setiap indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *loading factor* di atas batas minimal 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian model struktural. Hasil uji validitas konvergen untuk variabel lingkungan kerja (X1) disajikan pada Tabel 1, variabel kompensasi (X2) pada Tabel 2, dan variabel kepuasan kerja (Z) pada Tabel 3. Nilai *loading factor* tertinggi pada variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator X1.3 sebesar 0,881, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X1.10 sebesar 0,723. Pada variabel kompensasi, indikator X2.3 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,923, sementara nilai terendah terdapat pada indikator X2.2 sebesar 0,731. Adapun pada variabel kepuasan kerja, indikator Z.10

menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,892 dan indikator Z.7 memiliki nilai terendah sebesar 0,705.

Tabel 1. Nilai Convergent Validity Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.2	0,756	Valid
2	X1.3	0,881	Valid
3	X1.4	0,785	Valid
4	X1.7	0,730	Valid
5	X1.8	0,786	Valid
6	X1.9	0,797	Valid
7	X1.10	0,723	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS.

Tabel 2. Nilai Convergent Validity Kompensasi (X2)

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X2.1	0,907	Valid
2	X2.2	0,731	Valid
3	X2.3	0,923	Valid
4	X2.4	0,853	Valid
5	X2.5	0,803	Valid
6	X2.6	0,794	Valid
7	X2.7	0,761	Valid
8	X2.9	0,861	Valid
9	X2.10	0,815	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS.

**Tabel 3. Nilai Convergent Validity
Kepuasan Kerja (Z)**

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z.1	0,875	Valid
2	Z.2	0,832	Valid
3	Z.3	0,785	Valid
4	Z.5	0,881	Valid
5	Z.6	0,792	Valid
6	Z.7	0,705	Valid
7	Z.9	0,781	Valid
8	Z.10	0,892	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS.

Uji Validitas Diskriminan (AVE)

Validitas diskriminan diuji melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,689, lingkungan kerja (X1) sebesar 0,673, kompensasi (X2) sebesar 0,610, dan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,645. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 4. Hasil Uji Average Variance
Extracted (AVE)**

Variabel Penelitian	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,689
Lingkungan Kerja (X1)	0,673
Kompensasi (X2)	0,610
Kepuasan Kerja (Z)	0,645

Sumber: Hasil uji inner model SmartPLS, 2026.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 5 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,952, kompensasi (X2) sebesar 0,942, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,916, dan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,915. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas dan
Validitas Konstruk**

Variabel Penelitian	Cronbach 's Alpha	Composi te Reliabili ty	Keterang an
Lingkung an Kerja (X1)	0,943	0,952	Reliabel
Kompens asi (X2)	0,930	0,942	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,888	0,915	Reliabel

Sumber: Hasil uji inner model SmartPLS, 2026.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 6, nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,904 dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,842 dengan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,823. Artinya, sebesar 84,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan prediksi yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,904	0,897
Kepuasan Kerja	0,842	0,823

Sumber: Hasil uji inner model SmartPLS, 2026.

Hasil Uji Hipotesis Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel dalam model penelitian. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan

nilai p-value sebesar 0,103. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai p-value sebesar 0,000. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,000. Namun demikian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,279.

Selain itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,886. Dengan demikian, tidak semua hubungan antarvariabel dalam model penelitian terbukti signifikan secara statistik

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Langsung

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	X1 → Z	0,129	1,635	0,103	Ditolak
H2	X2 → Z	0,872	14,903	0,000	Diterima
H3	X1 → Y	0,606	5,016	0,000	Diterima
H4	X2 → Y	0,370	1,083	0,279	Ditolak
H5	Z → Y	0,056	0,144	0,886	Ditolak

Sumber: Hasil uji inner model SmartPLS, 2026.

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil

pengujian yang disajikan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai p-value sebesar 0,912. Demikian pula, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai p-value sebesar 0,889.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H6	X1 → Z → Y	0,007	0,110	0,912	Ditolak
H7	X2 → Z → Y	0,049	0,140	0,889	Ditolak

Sumber: Hasil uji inner model SmartPLS, 2026.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja di Puskesmas Barung-Barung Balantai belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja memiliki peran dalam mendukung aktivitas kerja, kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang dirasakan secara langsung, khususnya kompensasi. Kondisi ini dapat dipahami mengingat

kepuasan kerja tidak hanya terbentuk dari aspek fisik maupun sosial lingkungan kerja, tetapi juga dari persepsi karyawan terhadap imbalan yang diterima atas kontribusi yang diberikan.

Sebaliknya, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Puskesmas Barung-Barung Balantai memiliki peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan, menjadi faktor yang dirasakan secara langsung oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa aspek kesejahteraan karyawan masih menjadi pertimbangan utama dalam menilai kepuasan kerja.

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan secara lebih optimal. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun hubungan kerja, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, variabel ini tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diterima karyawan belum tentu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Kinerja karyawan di Puskesmas Barung-Barung Balantai lebih dipengaruhi oleh faktor lain,

seperti kondisi kerja dan tuntutan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan tetap melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, terlepas dari tingkat kompensasi yang diterima.

Selanjutnya, kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Karyawan tetap menjalankan tugas pelayanan kesehatan sesuai dengan standar yang berlaku meskipun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan bervariasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa profesionalisme dan tuntutan pekerjaan lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan.

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat langsung dan tidak melalui kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja akan lebih efektif jika diarahkan langsung pada upaya peningkatan kinerja, tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai perantara.

Selain itu, kepuasan kerja juga tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, peningkatan kepuasan kerja tersebut tidak serta-merta berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kompensasi lebih berperan dalam membentuk kepuasan kerja daripada dalam mendorong kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini belum mampu berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Barung-Barung Balantai lebih efektif dilakukan melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja secara langsung, sementara kebijakan kompensasi lebih diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Barung-Barung Balantai Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak secara langsung ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja yang ada.

Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan memiliki peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Dengan demikian, aspek kompensasi menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Barung-Barung Balantai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa

besarnya kompensasi yang diterima belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan kerja, seperti tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak berperan sebagai variabel intervening.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja belum terbukti sebagai faktor yang dapat menjembatani pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Barung-Barung Balantai Kabupaten Pesisir Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, R., Kurniawan, D., & Sari, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45–56.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.45621>

Nugroho, A., Prasetyo, Y., & Wibowo, H. (2024). Motivasi kerja dan kinerja pegawai: Peran disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 210–222.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02>.18

Pratama, R., Lestari, S., & Hidayat, T. (2022). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada organisasi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(3), 233–245.
<https://doi.org/10.21776/ub.jap.2022.018.03.07>

Rahmawati, N., & Hidayat, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 98–110.
<https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p98-110>

Rahman, F., Siregar, H., & Putra, A. (2024). Disiplin kerja dan produktivitas pegawai sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(1), 75–87.
<https://doi.org/10.24914/jeb.v27i1.5234>

Sari, D., Putri, N. A., & Yuliana, L. (2021). Lingkungan kerja dan perilaku kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 120–131.
<https://doi.org/10.17509/jmsdm.v15i2.38901>

Wijaya, R., & Lestari, D. (2023). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(2), 144–155.
<https://doi.org/10.24258/jakp.v8i2.5120>