



## The Influence Of Work Discipline, Work Effectiveness And Work Environment On Employee Performance Village In East Seluma District Seluma District

### Pengaruh Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma

Niko Saputra <sup>1)</sup>; Ida Anggriani <sup>2)</sup>; Ermy Wijaya<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup> [niko@gmail.com](mailto:niko@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [26 November 2024]  
Revised [28 Desember 2024]  
Accepted [10 Januari 2025]

#### KEYWORDS

Work Discipline, Work Effectiveness, Work Environment, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan efektivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 45 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda  $Y = 1.806 + 0,361 X_1 + 0,537 X_2 + 0,151 X_3 + 1.567$ . Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel disiplin kerja, efektivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma. Hasil menunjukkan bahwa hasil uji disiplin kerja (X1) menunjukkan thitung 2.249 > ttabel 1.679 dan sigfinikasi 0,030 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hasil uji efektivitas kerja (X2) menunjukkan thitung 3.514 > ttabel 1.679 dan sigfinikasi 0,001 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti efektivitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma. Hasil uji lingkungan kerja (X3) menunjukkan thitung 2.566 > ttabel 1.679 dan sigfinikasi 0,014 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 32.214 > 2,81, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara disiplin kerja (X1) efektivitas kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

#### ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work effectiveness and the work environment on the performance of subdistrict employees in East Seluma District, Seluma Regency. The data collection method in this research used a questionnaire technique, with a sample of 45 respondents. The research results show that multiple linear regression  $Y = 1.806 + 0.361 X_1 + 0.537 X_2 + 0.151 X_3 + 1.567$ . Where the coefficient is positive, it means that there is a positive or unidirectional relationship between the variables of work discipline, work effectiveness and work environment on the performance of local employees in Seluma Tmur District, Seluma Regency. The results show that the results of the work discipline test (X1) show tcount 2,249 > ttable 1,679 and significance 0.030 < 0.05, so the results of the hypothesis Ha are accepted and Ho is rejected, meaning that work discipline (X1) has a positive and significant effect on the performance of subdistrict employees in the District Seluma Seluma Regency. The results of the work effectiveness test (X2) show that tcount is 3.514 > ttable 1.679 and the significance is 0.001 < 0.05, so the results of the Ha hypothesis are accepted and Ho is rejected, meaning that work effectiveness (X2) has a positive and significant effect on the performance of sub-district employees in East Seluma District, Regency. Seluma. The results of the work environment test (X3) show tcount 2,566 > ttable 1,679 and significance 0.014 < 0.05, so the results of the Ha hypothesis are accepted and Ho is rejected, meaning the work environment (X3) has a positive and significant effect on the performance of sub-district employees in East Seluma District, Regency Seluma. Based on the comparison of the Fcount value with Ftabel, the Fcount value is greater than the Ftabel value, namely 32,214 > 2.81, so it is concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between work discipline (X1), work effectiveness (X2), work environment (X3) on performance. sub-district employee (Y) in Seluma District, Seluma Regency. This can be seen at the significance level of 0.000 < 0.05

#### PENDAHULUAN

Peran pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik maupun buruknya kinerja aparatur pemerintah, masyarakatlah yang akan merasakan dampaknya. Untuk itu kinerja aparatur sipil dituntut untuk terus meningkatkan kualitas maupun kemampuannya. Hal tersebut

bernilai penting agar dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Disiplin kerja dalam penerapannya, diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kedisiplinan pegawai. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu instansi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan /organisasi. Maka, disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, masalah disiplin kerja pegawai masih ada yang mengalami kendala terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di instansi mereka bekerja. Kenyataan yang dihadapi sekarang, masih banyak ditemukan pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Siagian dalam Elang Mulya Pratama (2022:22) mengatakan bahwa efektifitas kerja selalu berhubungan antara output dan tujuan dari sebuah organisasi. Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, keterampilan, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Maka, kebijaksanaan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangai pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktik manajemen itu berjalan.

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para pegawai mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Menurut Nitisemito, Rawani & Lubis (2021:9) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para pekerja, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Namun, yang menjadi permasalahan di dalam lingkungan kerja, masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan, dimana mereka masih beranggapan semua pekerjaan dianggap ringan, sehingga menjadikan lingkungan kerja tidak kondusif dan sering terjadi kebsiingan dalam ruangan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak dilakukan secara maksimal. Oleh sebab itu, peranan pegawai memiliki pengaruh besar terhadap meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.

Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma dituntut untuk terus meningkatkan kualitas maupun kemampuannya dalam bekerja. Menurut Sinambela, (2016:480) mengemukakan kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian kinerja tersebut dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kauntitas kerjanya dan lain sebagainya. Namun, masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan, disebabkan kemampuan dan keterampilannya masih rendah, kemandirian kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum maksimal. Sehingga harapan untuk dicapai oleh instansi pemerintah, tidak berjalan sebagaimana mestinya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

### **Efektivitas Kerja**

Siagian dalam Elang Mulya Pratama (2022:22) mengatakan bahwa efektifitas kerja selalu berhubungan antara output dan tujuan dari sebuah organisasi. Efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat waktunya seperti yang telah di tetapkan sebelumnya. Efektifitas kerja menurut Bormasa (2022:131) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Menurut Nitisemito, Rawani & Lubis (2021:9), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya.



### Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela, (2016:480) mengemukakan kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai memerlukan suatu perencanaan yang tertata dengan baik dalam kurun waktu tertentu

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Disiplin kerja (X1), Efektivitas kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1= Disiplin kerja

X2= Efektivitas kerja

X3= Lingkungan kerja

a = Nilai Konstanta

e = erorr

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.806	1.567		1.153	.256
	x1	.361	.161	.333	2.249	.030
	x2	.537	.153	.533	3.514	.001
	x3	.151	.059	.141	2.566	.014

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresinya yang didapatkan adalah.

$$Y = 1.806 + 0,361 X_1 + 0,537 X_2 + 0,151 X_3 + 1.567$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta regresi sebesar 1.806 artinya jika tidak ada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), efektivitas kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) nilainya 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 1.806.
- Koefisien regresi sebesar 0,361 artinya jika variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,372 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.

- c. Koefisien regresi sebesar 0,537 artinya jika variabel efektivitas kerja ( $X_2$ ) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,537 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara efektivitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma
- d. Koefisien regresi sebesar 0,151 artinya jika variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,151 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma

Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini;

**Tabel 2 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 <sup>a</sup>	.959	.956	.92018

a. Predictors:(Constant), disiplin kerja ( $X_1$ ), efektivitas kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ )

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0, 959 atau (95.9%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 96% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (95.9%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 4.1% dari (100% - 95.9%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.806	1.567		1.153	.256
	x1	.361	.161	.333	2.249	.030
	x2	.537	.153	.533	3.514	.001
	x3	.151	.059	.141	2.566	.014

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan  $t_{hitung} 2.249 > t_{tabel} 1.679$  dan sigfinikasi  $0,030 < 0,05$ , maka hasil dari hipotesa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji efektivitas kerja ( $X_2$ ) menunjukkan  $t_{hitung} 3.514 > t_{tabel} 1.679$  dan sigfinikasi  $0,001 < 0,05$ , maka hasil dari hipotesa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti efektivitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.
3. Hasil uji lingkungan kerja ( $X_3$ ) menunjukkan  $t_{hitung} 2.566 > t_{tabel} 1.679$  dan sigfinikasi  $0,014 < 0,05$ , maka hasil dari hipotesa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel Coefficients a ANOVAb dibawah ini:



**Tabel 4 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	818.484	3	272.828	32.214	.000 <sup>b</sup>
Residual	34.716	41	.847		
Total	853.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X1) efektivitas kerja (X2), lingkungan kerja (X3)

Sumber : Hasil olah data, 2024.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu  $32.214 > 2,81$ , maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara disiplin kerja (X1) efektivitas kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil uji disiplin kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan  $t_{hitung} 2.249 > t_{tabel} 1.679$  dan sigfinikasi  $0,030 < 0,05$ , maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji efektivitas kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan  $t_{hitung} 3.514 > t_{tabel} 1.679$  dan sigfinikasi  $0,001 < 0,05$ , maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti efektivitas kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.
3. Hasil uji lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) menunjukkan  $t_{hitung} 2.566 > t_{tabel} 1.679$  dan sigfinikasi  $0,014 < 0,05$ , maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.
4. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu  $32.214 > 2,81$ , maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara disiplin kerja (X<sub>1</sub>) efektivitas kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Mengacu pada disiplin kerja yaitu tentang ketaatan pada atasan pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma, diharapkan selalu mentaati arahan pemimpin agar mendapat hasil dan tujuan organisasi dengan memprhitungkan jam kerja tepat pada waktunya

1. Hendaknya pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma lebih meningkatkan lagi efektivitas kerja nya dengan cara menanamkan rasa memiliki lingkungan kerjanya dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
2. Mengacu pada lingkungan kerja yaitu kelurahan Kecamatan Seluma di Kabupaten Seluma agar memperhatikan sarana dan prasarana untuk menunjang para pegawai agar bekerja lebih fokus dan nyaman, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai bisa saling bekerja sama antar bidang.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan Kecamatan Seluma di Kabupaten Seluma, perlu ada pelatihan-pelatihan yang mendasar dalam meningkatkan kualitas kerja, seperti pemahaman tentang adminstrasi publik, manajemen waktu pada sumber daya manusia dan lain sebagainya, dengan tujuan agar kinerja pegawai lebih maksimal lagi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat setempat.
4. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain selain variabel disiplin kerja, efektivitas kerja dan lingkungan kerja, seperti variabel motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya, dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Timur Kabupaten Seluma.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas Jawa Tengah; Penerbit CV. Pena Persada.
- Nitisemito, Rawani & Lubis. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8147-8152.
- Siagian & Elang Mulya Pratama. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Siagian dalam Cindy Cenora. 2022. "Efektivitas Kerja Pegawai Pada Masa Penerapan Work From Home" (Studi Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Selatan Pada Masa Pandemi Covid-19).
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Yulianto. 2020. "Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit". *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14, 460–469. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/hjk.v14i3.1618>.