

## Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Karya Megah Gunungmas

Cristian Carles<sup>1)\*</sup>, Rinintha Parameswari<sup>2)\*</sup>

<sup>1)2)</sup> Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
<sup>1)</sup>cc551436@gmail.com  
<sup>2)</sup>rininthapwari@gmail.com

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja memberi pengaruh kepada Produktivitas dalam bekerja karyawan di PT. Karya Megah Gunungmas. Tujuan lainnya adalah untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada 104 responden, yang kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Kata kunci:

Disiplin Kerja  
Etos Kerja  
Lingkungan Kerja  
Produktivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 70% variasi dalam produktivitas Pekerjaan dapat diuraikan melalui kedisiplinan dalam pekerjaan, semangat kerja, dan suasana kerja. Selain itu, ketiga faktor ini juga memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pekerjaan, dengan tingkat signifikansi t-hitung yang tinggi. Secara keseluruhan, variabel-variabel ini juga memiliki pengaruh bersama-sama yang Berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pekerjaan karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai f-hitung yang signifikan.

Maka, kesimpulannya adalah bahwa model penelitian ini merupakan alat yang sesuai. digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di PT. Karya Megah Gunungmas..

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam operasional serta kesinambungan perusahaan Dalam pencapaian tujuan, maka manajemen sumber daya manusia menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi individu. karyawan. Secara garis besar, tujuan utama perusahaan adalah menghasilkan keuntungan dan menjadi pemimpin dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Produktivitas kerja merupakan indikator krusial yang mengukur suksesnya Organisasi bisnis harus menyikapi kompetisi dalam dunia usaha. Oleh karena itu, semangat kerja yang tangguh di antara pegawai menjadi esensial dan memerlukan pengelolaan kedisiplinan yang berhasil.

Lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan pada produktivitas karyawan. Lingkungan ini mencakup tempat kerja dan hubungan interpersonal di antara karyawan dan atasan. Jika terdapat hubungan yang baik antara mereka, lingkungan yang kondusif, bersih, dan kompetitif, maka produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan pemahaman tentang peran penting sumber daya manusia, tujuan perusahaan, dan lingkungan kerja yang mendukung, Penelitian ini untuk mendeteksi berbagai faktor yang berpengaruh pada kinerja pekerjaan. di PT. Karya Megah Gunungmas. Oleh sebab itu, penelitian ini berjudul, " Faktor-faktor yang berdampak pada efisiensi kinerja. di PT. Karya Megah Gunungmas." **“PENGARUH DISIPLIN KERJA ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. KARYA MEGAH GUNUNGMAS”**

### II. TINJAUAN PUSTAKA

#### Disiplin Kerja

Menurut (Eso hernawan, 2021) mengatakan bahwa:

"Disiplin kerja adalah kesiapan dan kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan yang ditetapkan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Menurut Sugandha (2022), ini mencerminkan sikap menghormati aturan

yang berlaku di perusahaan dan mendorong karyawan untuk tunduk dan menyesuaikan diri dengan aturan perusahaan secara sukarela. Menurut Aprissa & Yoyo (2022), disiplin kerja dapat dilihat sebagai alat berkomunikasi yang banyak digunakan oleh seorang manajer untuk berinteraksi kepada karyawannya dengan maksud agar para karyawan dapat mengubah sikap mereka dan meningkatkan kesadaran diri mereka untuk lebih menaati peraturan yang ditetapkan dan norma yang berlaku di Perusahaan tersebut. Secara keseluruhan, disiplin kerja merujuk pada aturan yang telah diterapkan di dalam suatu perusahaan yang harus di laksanakan dan di ikuti oleh semua para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.”

### **Etos Kerja**

Menurut Andy yang dikutip dalam jurnal oleh Saputra & Sutisna (2022), etos kerja adalah representasi perasaan psikologis yang dirasakan oleh para karyawan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan mereka bekerja, yang mencerminkan budaya dan etika kerja mereka.

Sementara menurut Sinamo seperti yang diungkapkan oleh Zulher (2020), etos kerja mencakup seluruh aspek kepribadian individu dan merupakan manifestasi dari pandangan serta keyakinan individu atau kelompok yang mendorong mereka untuk bertindak mencapai hasil yang maksimal, sehingga memungkinkan hubungan yang baik terbentuk.

Sehingga dapat disimpulkan, etos kerja adalah perilaku karyawan yang mencerminkan aspek psikologis individu dalam menjalani budaya kerja dan semangat saat bekerja yang telah tertanam dalam diri mereka.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sugandha (2019), lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik yang ada disekitara karyawan, yang memiliki potensi untuk memengaruhi aktivitas sehari-hari karyawan dalam konteks perusahaan.

Sedangkan menurut Christiandi & Hermawan (2019), lingkungan kerja mencakup hal-hal yang berada disekitar karyawan yang memiliki dampak terhadap pelaksanaan tugas mereka selama bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan lingkungan kerja dapat memengaruhi karyawan secara fisik maupun non fisik ketika mereka menjalankan tugasnya di perusahaan, dan karyawan cenderung menjadi lebih produktif jika lingkungan kerja mereka mendukung.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Eso Hernawan (2021), produktivitas kerja melibatkan aspek filosofis, disiplin kerja, dan teknik operasional. Selain itu, produktivitas kerja juga mencakup pandangan dalam kehidupan dan menyikapi mental yang bertujuan untuk meningkatkan hidup yang berkualitas bagi karyawan.

Sementara menurut Saleh & Utomo (2018), produktivitas kerja adalah ukuran yang menilai bagaimana sumber daya manusia digunakan dalam sebuah perusahaan, diungkapkan dalam bentuk rasio antara output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut.

Dengan demikian, produktivitas kerja dapat dipahami sebagai hasil konkret atau nyata yang muncul dari kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu.

## **III. METODE**

Penelitian yang digunakan menerapkan metode deskriptif dengan tujuan untuk memberikan penjelasan rinci tentang masalah yang terdapat di dalam Perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan gambaran yang sistematis dan akurat tentang situasi yang sedang diteliti secara fakta.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah suatu informasi yang diperoleh secara langsung oleh karyawan yang bekerja di PT. Karya Megah Gunungmas. Informasi ini digunakan untuk mendapatkan jawaban terkait dengan penelitian, khususnya dalam konteks Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Pengaruh Lingkungan dalam bekerja kepada Produktivitas dalam bekerja para Karyawan melalui pertanyaan-pertanyaan penelitian yang relevan.

## **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah informasi yang berasal dari situs web, buku atau referensi jurnal yang digunakan untuk melengkapi dan mendukung data dalam melakukan penelitian ini.

### **Populasi dan Sample**

#### **1. Populasi**

Populasi merujuk pada keseluruhan dalam suatu objek penelitian yang menjadi fokus perhatian dan sumber data penelitian dalam kerangka serta periode waktu yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri sebanyak 104 responden yang merupakan karyawan dari PT. Karya Megah Gunungmas.

#### **2. Sample**

Sampel adalah sebagian kecil dari keseluruhan jumlah yang terdapat dalam populasi yang terdiri sebanyak 104 responden.

### **Teknik dan Analisis Data**

#### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

a. Menurut Sugiyono yang dikutip melalui jurnal oleh Pramuaji & Loekmono (2018), Uji Validitas adalah proses yang memastikan kesamaan anatara data yang ingin dilaporkan dengan data secara langsung.

b. Husaini yang diacu dalam jurnal oleh Al Hakim et al. (2021) menggambarkan Uji Reliabilitas sebagai tahap yang bertujuan untuk menguji isi dari suatu instrumen, sehingga digunakan untuk menentukan tingkat konsistensi angket yang digunakan dalam penelitian.

#### **2. Uji Normalitas Data**

Menurut (Ghozali,2018) Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pengujian ini digunakan untuk menilai apakah ada keterkaitan antara variable independen dan variabel dependen serta apakah keduanya mengikuti distribusi normal dalam konteks model regresi.

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Multikolinearitas yaitu pengujian yang dipergunakan agar dapat mengetahui korelasi pada variabel bebas, salah satu metode yang digunakan yaitu untuk memeriksa multikolinearitas secara bersamaan dalam penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas biasanya digunakan agar dapat mengetahui apakah adanya perbedaan dalam suatu varians residual model regresi antara pengamatan.

c. Uji Autokorelasi biasanya digunakan agar dapat mengetahui apakah ada suatu hubungan antara variabel model prediktif dan perubahan dari waktu ke waktu.

#### **4. Uji Analisis Data**

a. Regresi Berganda merupakan metode umum yang memiliki ketergantungan terhadap variabel bebas dengan terikat.

b. Korelasi Berganda yaitu biasanya digunakan agar dapat mengetahui adanya suatu hubungan diantara dua variabel atau lebih terhadap suatu variabel terikat secara bersamaan.

#### **5. Uji Hipotesis**

a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berupa pengujian yang dikerjakan oleh peneliti agar dapat mengetahui adanya pengaruh variabel bebas untuk dapat menjelaskan keadaan dari variabel bebas.

b. Uji T (Parsial) merupakan pengujian yang dipergunakan untuk menunjukkan sampai mana jauh hubungan variabel bebas secara dalam membangunnya variabel terikat.

c. Uji F (Simultan), dilakukannya pengujian ini untuk memperlihatkan semua data variabel bebas memiliki kesamaan dalam suatu model yang terdapat pengaruh kepada suatu variabel terikat.

#### IV. HASIL

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.800 <sup>a</sup>	.641	.637	3.478	.641	181.864	1	102	.000
2	.827 <sup>b</sup>	.684	.678	3.278	.043	13.781	1	101	.000
3	.837 <sup>c</sup>	.700	.691	3.209	.016	5.416	1	100	.022

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

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

c. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja

d. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa:

1. Pada model pertama, kolom R menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,800, hal ini memperlihatkan adanya suatu hubungan diantara disiplin kerja dan produktivitas dalam bekerja yang terdapat pengaruh yang kuat dan positif. Nilai R Square adalah 0,641, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 64,1%, dengan faktor lain mempengaruhi sisanya. Nilai Standar Deviasi untuk disiplin kerja adalah 5,381, melebihi nilai Standar Error of the Estimate 3,478, sehingga model ini valid.

2. Pada model kedua, kolom R menunjukkan koefisien korelasi ada sebesar 0,827, hal ini memperlihatkan bahwa adanya suatu hubungan antara etos kerja dan produktivitas dalam bekerja memiliki pengaruh yang positif dan cukup kuat. Nilai R Square adalah 0,684, yang mengindikasikan bahwa etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 68,4%, dengan faktor lain mempengaruhi sisanya. Nilai Standar Deviasi untuk etos kerja adalah 5,416, melebihi nilai Standar Error of the Estimate 3,278, sehingga model ini valid.

3. Pada model yang ketiga, kolom R menunjukkan adanya koefisien korelasi dengan sebesar 0,837, hal ini memperlihatkan adanya suatu hubungan diantara lingkungan kerja dan produktivitas dalam bekerja yang

memiliki pengaruh yang positif dan cukup kuat. Nilai R Square adalah 0,700, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 70%, dengan faktor lain mempengaruhi sisanya. Nilai Standar Deviasi untuk lingkungan kerja adalah 6,717, melebihi nilai Standar Error of the Estimate 3,209, sehingga model ini dapat dianggap valid.

4. Dari yang dilihat diatas, data memperlihatkan bahwa Standar Deviasi untuk Disiplin Kerja adalah 5,381, Etos Kerja adalah 5,416, dan Lingkungan Kerja adalah 6,717. Nilai-nilai ini semua melebihi Standar Error of the Estimate sebesar 3,209, sehingga model analisis ini dapat dianggap valid.

## 2. Uji T (Parsial)

**Hasil Uji T (Parsial)**  
*Coefficients<sup>ab</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.708	2.672		1.014	.313
	Disiplin Kerja	.577	.087	.537	6.645	.000
	Etos Kerja	.181	.078	.170	2.327	.022
	Lingkungan Kerja	.203	.063	.236	3.202	.002

Sumber data berasal dari analisis menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan data yang disediakan, dapat disimpulkan diantaranya:

1. Adanya ditemukan pengaruh yang sangat signifikan dari Disiplin Kerja (X1) kepada Produktivitas dalam bekerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 6.645, yang melebihi nilai batas kritis 1.66008, dan tingkat signifikansi (sig) ada sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.
2. Etos Kerja (X2) terdapat pengaruh yang juga signifikan kepada Produktivitas dalam bekerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas. Nilai thitung sebesar 2.327 melebihi nilai batas kritis 1.66008, dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,022 yang kurang dari 0,05. Sehingga, Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Selain itu, Lingkungan Kerja (X3) juga terdapat pengaruh yang sangat signifikan kepada Produktivitas dalam bekerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas. Nilai thitung sebesar 3.202 melebihi nilai batas kritis 1.66008, dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,02 yang kurang dari 0,05. Yang dimaksud Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan adanya suatu pengaruh yang sangat signifikan dari variabel lingkungan pekerjaan terhadap produktivitas dalam bekerja karyawan terhadap Perusahaan tersebut.

### 3. Uji F (Simultan)

#### Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2403.301	3	801.100	77.800	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1029.689	100	10.297		
	Total	3432.990	103			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Dari sumber data yang ditemukan diatas dapat dikatakan bahwa:

1. Uji ANOVA diperoleh nilai  $f_{hitung}$  77.800 dengan suatu tingkat yang signifikan 0,000 yang mana angka  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $77.800 > 2.70$ , karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja yang memiliki dampak atau pengaruh yang sama kepada produktivitas kerja para karyawan dan model ini layak serta tepat untuk mengukur produktivitas kerja.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang diungkap dalam Bab IV, penulis dapat mengambil suatu kesimpulan yaitu:

1. Adanya suatu Pengaruh Positif Disiplin Kerja (X1) kepada Produktivitas dalam bekerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas. Hal ini didasarkan pada nilai R ada sebesar 0,800, dengan nilai R Square ada sebesar 0,641, yang mengindikasikan yaitu disiplin kerja terdapat pengaruh sebesar 64,1% terhadap produktivitas dalam bekerja. Selain itu, nilai thitung sebesar 6.645, yang melebihi nilai batas kritis 1.66008, dan tingkat signifikansi (sig) ada sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan suatu dampak atau pengaruh yang positif dari adanya disiplin kerja dengan kegiatan produktivitas para karyawan.

2. Adanya Pengaruh Positif dalam Etos Kerja (X2) kepada Produktivitas dalam bekerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas. Temuan ini didukung oleh nilai R ada sebesar 0,827, dengan nilai R Square ada sebesar 0,684, yang mengungkapkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh sebesar 68,4% terhadap produktivitas kerja. Selain itu, nilai thitung sebesar 2.324, yang melebihi nilai batas kritis 1.66008, dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,022 yang kurang dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat menunjukkan adanya suatu pengaruh yang positif dan relevan dari adanya etos kerja dengan Produktivitas para karyawan.

3. Adanya Pengaruh Positif dalam Lingkungan Kerja (X3) kepada Produktivitas dalam bekerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas. Hasil ini didasarkan pada nilai R ada sebesar 0,837, dengan nilai R Square ada sebesar 0,691, yang mengungkapkan adanya lingkungan kerja yang dapat memberi pengaruh sebesar 69,1% terhadap produktivitas dalam bekerja. Selain itu, nilai thitung sebesar 3.202, yang melebihi nilai batas kritis 1.66008, dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,02 yang kurang dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini dapat menunjukkan adanya suatu pengaruh yang sangat positif dan relevan dari suatu lingkungan pekerjaan dalam produktivitas para karyawan.

4. Terdapat suatu Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) kepada Produktivitas Kerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas. Dalam hal ini, R Square sebesar 0,700 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki suatu kesamaan untuk memberi pengaruh sebesar 70% kepada produktivitas dalam bekerja. Selain itu, nilai thitung pada tabel ANOVA sebesar 77.800, yang melebihi nilai batas 2.70, dan tingkat signifikansi (sig) ada sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, karena itu dapat dikatakan adanya variabel disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja yang memiliki dampak atau suatu pengaruh yang memiliki kesamaan kepada produktivitas dalam bekerja para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 56–70.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 3 (2022)*, 005(8 (27)), 104–110.
- Eso hernawan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. *Journal of Management*, 9(April), 74–85.
- Pramuaji, K., & Loekmono, A. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian : Questionnaire Empathy. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74–78. <https://doi.org/10.24036/>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, A., & Sutisna, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 The Influence of Work Environment Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee M. 3.*
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Karyawan PT . Unires Indonesia The Effect Of Salary , Work Discipline , Work Motivation , And Occupational Health And Safety ( K3 ) On The Perfor. 3, 1–10.*
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Zulher, Z. (2020). ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>