



Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Maulana, R. S., & Kuleh, Y. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPSDM Kaltim. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(2), 4162-4173. <https://doi.org/10.63822/pd61da44>

PENDAHULUAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia aparatur yang profesional guna memberikan pelayanan publik yang berkualitas di Provinsi Kalimantan Timur. BPSDM Provinsi Kalimantan Timur secara umum bertanggung jawab atas pelatihan, pengembangan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di provinsi tersebut. Lembaga ini terlibat dalam berbagai kegiatan seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan program-program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor, termasuk sektor publik dan swasta.

BPSDM memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa potensi dan kapabilitas individu dalam masyarakat dapat dioptimalkan untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan secara menyeluruh. BPSDM menyediakan pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu dalam berbagai bidang, sehingga dapat membantu individu dalam meningkatkan produktivitas pelayanan. BPSDM Provinsi Kalimantan Timur resmi terbentuk pada tahun 1991. Pembentukan lembaga tersebut didasarkan atas kebutuhan nyata akan adanya aparatur pemerintah daerah yang berkarakter kepelayanan masyarakat melalui keterpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terpuji. Sebagai lembaga teknis daerah, BPSDM memiliki tugas dan fungsi strategis, yaitu melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah di bidang pengembangan sumber daya manusia yang telah menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Robbins & Coulter (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mengacu pada lembaga atau kekuatan yang berada di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik memungkinkan manusia melaksanakan kegiatan secara efektif, optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan harmonis dapat memberikan rasa tenang dan bahagia kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan konsentrasi, kreativitas, dan kerja sama dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017).

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Putra et al. (2021), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan profesionalisme, komitmen, dan integritas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja (Hasibuan, 2019).

Faktor ketiga yang perlu diperhatikan adalah kelelahan kerja (*burnout*). Menurut Prasetya et al. (2020), *burnout* didefinisikan sebagai kelelahan yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan dan berlebihan. *Burnout* merupakan ketidaksesuaian antara karakter atau harapan seseorang dengan kondisi kerja yang ada, yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya kinerja. *Burnout* bukanlah gejala stres kerja, melainkan akibat dari stres kerja yang tidak dikelola dengan baik (Maslach & Leiter, 2016).

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, antara lain kondisi lingkungan kerja,

tingkat disiplin pegawai, serta tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, rendahnya produktivitas, dan kurangnya komunikasi antar karyawan. Rendahnya disiplin kerja mencerminkan lemahnya kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab, yang berdampak pada pencapaian target organisasi. Selain itu, kelelahan kerja yang muncul akibat tekanan atau stres berkepanjangan juga menjadi masalah serius karena dapat menurunkan motivasi, efisiensi, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, kelelahan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Putra et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Prasetya et al. (2020) menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian oleh Sedarmayanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. *Pertama*, sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengkaji pengaruh secara parsial, belum menguji pengaruh simultan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian. *Kedua*, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur masih terbatas. *Ketiga*, belum banyak penelitian yang memberikan rekomendasi strategis bagi BPSDM berdasarkan temuan empiris.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Kaltim? (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Kaltim? (3) Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Kaltim? (4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Kaltim?

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Kaltim, baik secara parsial maupun simultan. Dengan memahami pengaruh faktor-faktor ini, BPSDM Kaltim dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan efisiensi pelayanan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi BPSDM Kaltim dalam menyusun kebijakan pengembangan pegawai.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kelelahan kerja (X3), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Semua pertanyaan diukur dengan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Kecil, 5 = Sangat Besar). Definisi operasional masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Ukuran seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya	Produktivitas, komunikasi, pembuatan keputusan, keterampilan pekerjaan, hubungan kerja, motivasi kerja	Wirawan (2015)
Lingkungan Kerja (X1)	Segala hal di sekitar pekerja yang memengaruhi kepuasan kerja dalam menjalankan tugas	Hubungan antar pegawai, suasana kerja, fasilitas kerja	Prihantoro (2019)
Disiplin Kerja (X2)	Sikap kesadaran dan kesediaan menaati peraturan dan norma sosial di tempat kerja	Tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab	Agustini (2019)
Kelelahan Kerja (X3)	Keadaan kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat pekerjaan jangka panjang	Emotional exhaustion, personal accomplishment, depersonalization, involvement	Maslach (1981)

(Sumber: Data diolah, 2026)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 78 orang (Sugiyono, 2015). Besaran sampel ditentukan menggunakan rumus Yamane (Machali, 2021) dengan presisi 5%:

$$n = N / (1 + N.d^2)$$

$$n = 78 / (1 + (78 \times 0,05^2))$$

$$n = 78 / 1,17$$

$$n = 68 \text{ orang}$$

Tabel 2. Jumlah Pegawai ASN BPSDM Kaltim

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	17
2	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	14
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	10
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	12
5	Bidang WI	15
Total		68

(Sumber: BPSDM Kaltim, 2024)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **proporsional random sampling**, yaitu teknik di mana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data interval yang diukur dengan skala Likert. Sumber data merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Berdasarkan jenisnya, data ini termasuk data *cross section* karena diperoleh dari jawaban

responden pada satu waktu tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung oleh peneliti kepada pegawai BPSDM Provinsi Kalimantan Timur. Peneliti mendatangi responden secara langsung, memberikan lembaran kuesioner, dan mendampingi jika ada pertanyaan yang tidak dimengerti.

Alat Analisis

Model persamaan matematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Lingkungan kerja
- X_2 = Disiplin kerja
- X_3 = Kelelahan kerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- e = *Error term* (residual)

Alat analisis yang digunakan adalah **SPSS (Statistical Product and Service Solution)**. Langkah-langkah analisis data meliputi:

- 1 **Uji Instrumen.** Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid jika nilai > 0,05. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Corrected item-Total Correlation*; indikator dinyatakan reliabel jika nilai > 0,30 (Gani & Amalia, 2018).
- 2 **Statistik Deskriptif.** Digunakan untuk mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data sampel, meliputi mean, median, modus, dan standar deviasi (Sugiyono, 2019).
- 3 **Angka Indeks.** Digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden dengan *Three-box Method* (Robiansyah & Baba, 2021):

Rentang Skor	Kategori
10,00 – 40,00	Rendah
40,01 – 70,00	Sedang
70,01 – 100,00	Tinggi

- 4 **Uji Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²).** Uji R menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji R² menunjukkan proporsi variasi perubahan nilai variabel dependen yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai seluruh variabel independen (Gani & Amalia, 2018).
- 5 **Uji F (Goodness of Fit Test).** Digunakan untuk menguji kelayakan model. Model dinyatakan layak jika nilai F signifikan pada tingkat alpha < 0,05 (Gani & Amalia, 2018).
- 6 **Uji t.** Digunakan untuk mengukur pengaruh kausalitas masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Robiansyah & Baba, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Faktor

Analisis faktor dilakukan untuk mengetahui kelayakan data serta hubungan antar variabel. Pengujian kelayakan dilakukan melalui *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Bartlett's Test of Sphericity*.

Tabel 1. Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,583
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	445,521
	df	153
	sig.	0,000

(Sumber: Olah data SPSS, 2026)

Nilai KMO sebesar 0,583 menunjukkan tingkat kecukupan sampel berada pada kategori cukup, sehingga data layak untuk analisis faktor. Nilai signifikansi Bartlett's Test sebesar 0,000 ($<0,05$) menunjukkan terdapat korelasi antar variabel. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Total Variance Explained

Comp	Initial Eigenvalues			Extraction sums of squared loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	%of Variance	Cumulative %	Total	%of Variance	Cumulative %	Total	%of Variance	Cumulative %
1	4.129	22.938	22.938	4.129	22.938	22.938	3.261	18.118	18.118
2	2.587	14.323	37.261	2.578	14.323	37.261	2.322	12.898	31.016
3	1.680	9.334	46.595	1.680	9.334	46.595	1.895	10.530	41.546
4	1.527	8.481	55.076	1.527	8.481	55.076	1.819	10.107	51.653
5	1.337	7.430	62.507	1.337	7.430	62.507	1.576	8.757	60.411
6	1.064	5.810	68.316	1.046	5.810	68.316	1.423	7.906	68.316
7	.943	5.241	73.557						
8	.904	5.019	78.577						
9	.645	3.583	82.160						
10	.600	3.334	85.494						
11	.548	3.045	88.539						
12	.507	2.817	91.536						
13	.454	2.519	93.875						
14	.339	1.884	95.759						
15	.256	1.422	97.182						
16	.203	1.130	98.311						
17	.189	1.052	99.363						
18	.115	.637	100.000						

(Sumber: Olah data SPSS, 2026)

Hasil analisis menunjukkan terdapat enam faktor utama dengan *eigenvalue* > 1 yang mampu menjelaskan 68,316% dari total variansi data. Faktor pertama berkontribusi 22,938%, diikuti faktor kedua 14,323%, faktor ketiga 9,334%, faktor keempat 8,481%, faktor kelima 7,430%, dan faktor keenam 5,810%. Setelah rotasi, distribusi variansi menjadi lebih merata, mempermudah interpretasi hasil.

Tabel 3. Component Matrix

	Component		
X1.1			.798
X1.2			.682
X1.3			.838
X2.1		.869	
X2.2		.781	
X2.3			.447
X2.4			.533
X2.5	.503		
X3.1			
X3.2		.695	
X3.3		.622	
X3.4		.779	
Y1.1	.710		
Y1.2	.720		
Y1.3	.812		
Y1.4	.824		
Y1.5		.724	
Y1.6		.757	

(Sumber: Olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, setiap indikator telah mengelompok secara jelas ke dalam komponen-komponen tertentu dengan nilai *loading* $\geq 0,50$. Rotasi Varimax membantu mempertegas pengelompokan sehingga indikator tidak tumpang tindih dengan komponen lain.

Statistik Deskriptif

Tabel 4. Statistik Deskriptif

	N	Mean	Std.Deviation
X1.1	68	4.38	.547
X1.2	68	4.12	.612
X1.3	68	4.26	.563
X2.1	68	4.40	.626
X2.2	68	4.50	.533
X2.3	68	4.21	.534
X2.4	68	4.25	.557
X2.5	68	4.44	.500
X3.1	68	2.87	.879
X3.2	68	2.47	.782
X3.3	68	2.18	.752
X3.4	68	2.18	.863
Y1.1	68	4.26	.638
Y1.2	68	4.34	.637
Y1.3	68	4.32	.584
Y1.4	68	4.25	.529
Y1.5	68	4.21	.682
Y1.6	68	4.26	.765

Valid N (listwise)	68
-----------------------	----

(Sumber; Olah data SPSS, 2026)

Nilai *mean* pada setiap item berada di kisaran 2,18 hingga 4,50, menunjukkan kecenderungan jawaban responden berada pada kategori cukup tinggi, terutama pada item X1 dan X2 yang memiliki *mean* di atas 4. Nilai standar deviasi berkisar 0,500 hingga 0,879, berarti penyebaran data cukup stabil dan tidak terlalu bervariasi.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,828	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,421	3	Tidak Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,663	5	Reliabel
Kelelahan Kerja (X3)	0,741	4	Reliabel

(Sumber: Olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, variabel kinerja pegawai (0,828), disiplin kerja (0,663), dan kelelahan kerja (0,741) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Variabel lingkungan kerja (0,421) masih di bawah 0,60 sehingga perlu evaluasi item pernyataan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,465	0,217	0,180	0,85508

(Sumber: Olah data SPSS, 2026)

Nilai R sebesar 0,465 menunjukkan hubungan sedang antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kelelahan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Nilai R Square sebesar 0,217 (21,7%) berarti kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai masih rendah, sedangkan 78,3% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,931	3	4,310	5,895	0,001
Residual	46,794	64	0,731		
Total	59,735	67			

(Sumber: Olah data SPSS, 2026)

Nilai F hitung sebesar 5,895 dengan signifikansi 0,001 (<0,05) menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,611	1,687	1,548	0,127	
Lingkungan Kerja (X1)	-0,005	0,273	-0,018	0,986	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,744	0,182	4,099	0,000	Signifikan
Kelelahan Kerja (X3)	0,170	0,130	1,309	0,195	Tidak Signifikan

(Sumber: Olah data SPSS, 2026)

Pembahasan

1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,986 ($>0,05$) dan t hitung -0,018, sehingga hipotesis pertama ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Kaltim. Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas, dalam penelitian ini pegawai tetap mampu melaksanakan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan kerja belum optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hartanti et al. (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Arsyad & Nawatmi (2022) serta Iis et al. (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan.

2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan t hitung 4,099, sehingga hipotesis kedua diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan menjadi faktor paling dominan dalam penelitian ini. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja sesuai aturan, hadir tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hasil ini sejalan dengan penelitian Arsyad & Nawatmi (2022) serta Oppong & Wooton (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3 Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,195 ($>0,05$) dan t hitung 1,309, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun *burnout* dapat menurunkan produktivitas, dalam penelitian ini pegawai tetap mampu menjaga kinerja dan profesionalisme. Hal ini menunjukkan pegawai memiliki kemampuan beradaptasi dan tanggung jawab kerja yang baik. Hasil ini berbeda dengan penelitian Prasetya et al. (2021) dan Pretirose & Muafi (2021) yang menemukan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Kaltim, diperoleh empat kesimpulan utama.

- 1 Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja di

- BPSDM Kaltim, baik dari segi hubungan antar pegawai, suasana kerja, maupun fasilitas kerja, belum menjadi faktor yang secara nyata memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai cenderung tidak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada.
- 2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti hadir tepat waktu, mematuhi peraturan, bekerja sesuai prosedur, serta memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan, terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPSDM Kaltim.
 - 3 Kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun sebagian pegawai mengalami kelelahan emosional maupun penurunan pencapaian pribadi, kondisi tersebut tidak secara langsung menurunkan performa kerja mereka. Pegawai tetap berupaya bekerja secara profesional dan menyelesaikan tugas dengan baik meskipun menghadapi tekanan atau kelelahan dalam bekerja.
 - 4 Secara simultan (bersama-sama), lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,217 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 21,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Arsyad, R., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Antarakata Group Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 172–181.
- Effendi, M. S., Mahrus, M., & Hasbi, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur. *BORNEO ISLAMIC FINANCE AND ECONOMICS JOURNAL*, 3(1).
- Gani, A. (2018). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(2), 227–236.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.

- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Oppong, R. F., & Wooton, I. (2020). The influence of work discipline on employee performance with work motivation as intervening variables (Case study on medical doctor and nurses in Canada). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(4), 127–134.
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2020). The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee performance. In *3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)* (pp. 74–79). Atlantis Press.
- Pretirose, G., & Muafi, M. (2021). The influence of relationship conflict, employee turnover intention, and employee performance: Role of work burnout as a mediator. *Bussecon Review of Social Sciences*, 3(3), 15–25.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, G. B. B., & Arjani, N. M. (2021). Pengaruh sistem pengendalian intern, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja LPD. *Prosiding*, 19(4), 167.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (Jilid 1, Edisi 13). Jakarta: Erlangga.
- Robiansyah, & Baba, N. (2021). *Mudah dan praktis menulis proposal skripsi manajemen SDM*. Samarinda: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shinta, A. O. E., & Laily, N. (2020). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.