

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Yang Di Mediasi Lingkungan Kerja

Nazwa Aulia Ramadhanti¹, Ari Sulistyowati^{2*}, Bayu Seno Pitoyo³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta
Raya

nazwaauliaramadhanti65@gmail.com¹, ari.sulistyowati@dsn.ubharajaya.ac.id²,
bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id³

*corresponden author : ari.sulsityowati@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 2, Aug

Revised : 9, Aug

Accepted: 29, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (5) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; dan (7) lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Kota Bekasi adalah instansi pemerintah yang berperan penting dalam penyediaan layanan transportasi publik. Lembaga ini memiliki tanggung jawab mengatur lalu lintas, mengelola angkutan umum, serta mengawasi sarana dan prasarana transportasi. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Kinerja pegawai, menurut Nurhidayah et al. (2023), mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sekaligus mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, Nathasyah et al. (2024) menjelaskan bahwa faktor internal organisasi, seperti motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, turut memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Di sisi lain, Aprilyani et al. (2023) menekankan bahwa kualitas kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang efektif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi karena berperan penting dalam keberhasilan pelaksana tugas serta pencapaian tujuan. SDM yang berkualitas mampu mendorong kinerja yang optimal, sedangkan SDM dengan kompetensi rendah dapat menghambat efektivitas organisasi. Penelitian Nathasyah et al. (2024) menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor

publik. Sementara itu, Aprilyani et al. (2023) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas serta mutu pelayanan pegawai. Nurhidayah et al. (2023), juga menegaskan bahwa kedisiplinan, profesionalisme, dan kompetensi SDM menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Di Dinas Perhubungan Kota Bekasi, jumlah pegawai yang mencapai sekitar 350 orang Dishub Kota Bekasi (2025) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan untuk menjaga kualitas layanan.

Motivasi kerja menjadi faktor internal yang berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan organisasi. Aini & Zahra (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan semangat dan produktivitas. Zahra et al. (2025) menambahkan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dibanding yang kurang termotivasi. Zai & Kustini (2025) juga menekankan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab. Kombinasi motivasi dan disiplin diyakini dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih maksimal.

Selain itu, Lingkungan kerja turut berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Kondisi kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi stres pegawai. Menurut Nurrizki et al. (2024), lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Holly & Sutrisna (2025) menambahkan bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Solihat & Lestari (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Kota Bekasi, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai. Data tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang di Mediasi Lingkungan Kerja. Adapun data yang diperoleh disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Data Penilaian SKP Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Tahun 2023-2025

Tahun	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	Jumlah Pegawai
2023	16	100	1	1	1	119
2024	-	115	-	1	1	119
2025	-	113	2	-	-	119

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa hasil penilaian SKP pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi tahun 2023–2025 didominasi oleh kategori Baik. Pada tahun 2023 terdapat 100 pegawai (84,03%) berkategori baik dan 16 pegawai (13,45%) berkategori sangat baik. Tahun 2024 jumlah pegawai berkategori baik meningkat menjadi 115 pegawai (96,64%), sedangkan pada tahun 2025 tercatat 113 pegawai (94,96%) berkategori baik. Meskipun demikian, masih ditemukan pegawai yang memperoleh kategori butuh perbaikan, kurang, dan sangat

kurang pada beberapa tahun pengamatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum sudah baik, namun belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat sebagian kecil pegawai yang memerlukan pembinaan dan peningkatan kinerja. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Periode Januari-April 2025

Keterangan	Jumlah
Sakit	7
Izin	8
Dinas Luar (DL)	6
Tanpa Keterangan (TK)	5

Berdasarkan Tabel 2 mengenai data absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi periode Januari-April 2025, terdapat beberapa kategori ketidakhadiran pegawai, yaitu sakit, izin, dinas luar (DL), dan tanpa keterangan (TK). Data menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karena izin merupakan yang tertinggi, yaitu sebanyak 8 kali. Selanjutnya, ketidakhadiran karena sakit tercatat sebanyak 7 kali, sedangkan pegawai yang melaksanakan dinas luar sebanyak 6 kali. Adapun ketidakhadiran tanpa keterangan (TK) merupakan jumlah yang paling rendah, yaitu sebanyak 5 kali.

Data tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai selama periode pengamatan sebagian besar masih disebabkan oleh alasan yang bersifat formal dan dapat dipertanggungjawabkan, seperti izin, sakit, dan pelaksanaan tugas kedinasan di luar kantor. Namun demikian, masih ditemukannya absensi tanpa keterangan mengindikasikan adanya potensi permasalahan terkait kedisiplinan pegawai yang perlu mendapatkan perhatian dari instansi. Tingkat kehadiran dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas organisasi serta pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi dasar yang relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 3. Fasilitas Lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota Bekasi

No	Nama Barang/ Fasilitas	Jumlah
1	Rambu Cermin	542
2	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	219
3	Alat Studio Lainnya	211
4	Handy Talky (HT)	205
5	Rambu Tidak Bersuar Lainnya	183
6	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	176
7	Sepeda Motor	141

8	P.C Unit	121
9	Rambu Papan Tambahan	110
10	Printer (Peralatan Personal Komputer)	107

Berdasarkan Tabel 3, Dinas Perhubungan Kota Bekasi memiliki berbagai fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas yang tersedia antara lain rambu cermin sebanyak 542 unit, kursi kerja pegawai non struktural sebanyak 219 unit, alat studio lainnya sebanyak 211 unit, handy talky (HT) sebanyak 205 unit, serta berbagai fasilitas operasional lainnya seperti meja kerja, sepeda motor, PC unit, dan printer. Ketersediaan sarana dan prasarana tersebut menunjukkan adanya dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang menunjang aktivitas pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga cenderung menciptakan interaksi kerja yang positif, saling membantu, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Kondisi ini secara langsung membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman, kondusif, dan produktif.

Secara empiris, motivasi kerja terbukti mampu memengaruhi kondisi lingkungan kerja. Penelitian Subekti & Suhartini (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kualitas hubungan kerja antarpegawai, Ramadhan & Suryadi (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan terciptanya suasana kerja yang kondusif. Selain itu, Mubyl (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan norma organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara teratur, tepat waktu, serta menaati aturan yang berlaku. Hal ini menciptakan suasana kerja yang tertib, minim konflik, dan lebih nyaman bagi seluruh pegawai sehingga lingkungan kerja menjadi lebih efektif. Penelitian Angelina & Supriadi (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, Randika et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kondisi lingkungan kerja. Selain itu, Asniwati & Firman (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam membentuk suasana kerja yang efektif.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih semangat, memiliki inisiatif, serta berusaha mencapai target kerja yang

telah ditetapkan organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Penelitian Subekti & Suhartini (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Ramadhan & Suryadi (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, Sulaeman & Sugiarto (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Tingkat disiplin yang tinggi membuat pegawai mampu bekerja sesuai standar operasional, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta meminimalkan kesalahan kerja. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Penelitian Angelina & Supriadi (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Randika et al. (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja secara langsung. Selain itu, Asniwati & Firman (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.

H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun non-fisik yang berada di sekitar pegawai dan memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta produktivitas pegawai.

Penelitian Yunus et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Asniwati & Firman (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, Randika et al. (2023) menegaskan bahwa kondisi kerja yang baik berdampak pada peningkatan kinerja.

H5: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja

Motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menciptakan interaksi kerja yang positif, sehingga membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik ini kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Barima & Rusliana (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja melalui variabel mediasi, Mubyl (2025) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kondisi kerja. Selain itu, Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja (I'tamara & Hadi, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dapat berperan dalam memperkuat hubungan antar variabel tersebut.

H6: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja.

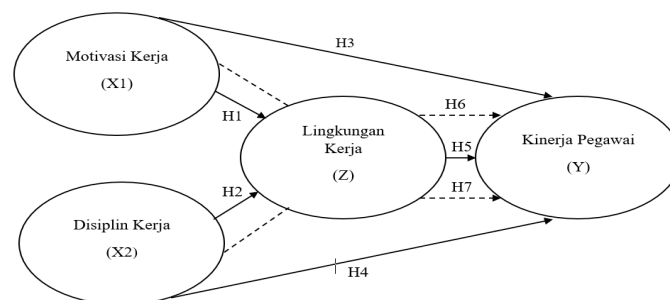
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui lingkungan kerja. Pegawai yang disiplin akan menciptakan keteraturan dalam bekerja, mengurangi konflik, serta meningkatkan kenyamanan kerja. Kondisi ini membentuk lingkungan kerja yang positif, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian Randika et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja, Angelina & Supriadi (2023) juga menemukan adanya peran mediasi lingkungan kerja dalam hubungan disiplin dan kinerja. Selain itu, Lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Bambang Sunatar, 2023).

H7: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja

Kerangka pemikiran adalah cara yang memudahkan peneliti untuk mengemukakan bagan yang akan dijadikan pedoman dalam penelitian ini yaitu variabel indepen kompetensi digital, motivasi kerja, disiplin kerja, dan untuk variabel dependen kinerja anggota. Secara sistematis model penelitian dalam penulisan digambarkan dalam kerangka berpikir ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

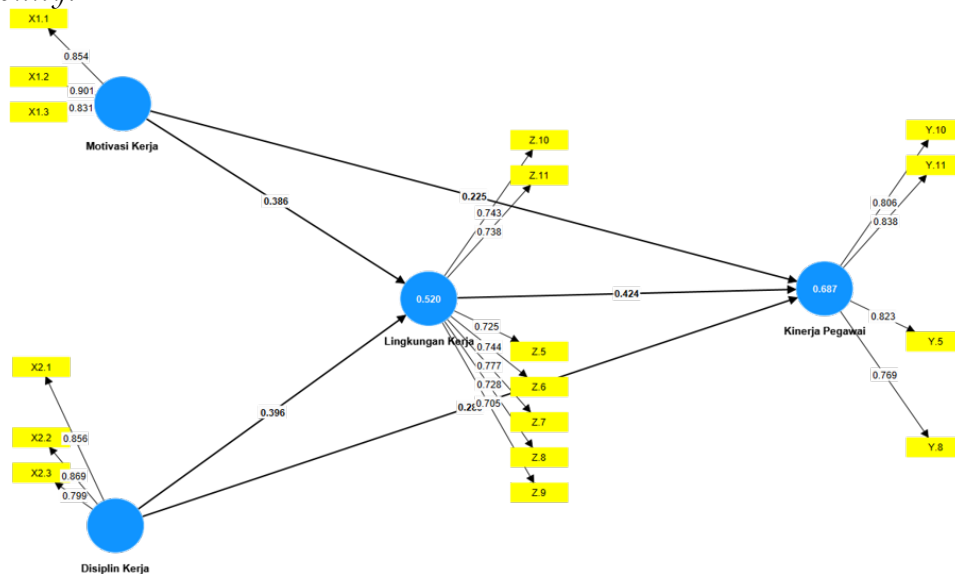
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel penelitian menggunakan data numerik yang kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang termasuk dalam pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, khususnya yang berada pada divisi Umpeg, Lalu Lintas, dan Prasarana, yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas organisasi serta variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, dengan jumlah populasi sebanyak 105 pegawai. Teknik sampling jenuh (sensus) diterapkan ketika seluruh anggota populasi dijadikan

sampel penelitian, sehingga setiap responden dapat memberikan data secara langsung kepada peneliti (Bustami et al., 2023). Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 105 pegawai, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, seluruh pegawai pada divisi Umpeg, Lalu Lintas, dan Prasarana di Dinas Perhubungan Kota Bekasi dijadikan sebagai responden penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam menguji hubungan antar variabel secara bersamaan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi, serta tidak memerlukan asumsi data berdistribusi normal.

HASIL

Hasil Analisis Pengukuran Model (Outer Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian dalam mengukur konstruk laten yang diteliti. Evaluasi terhadap model pengukuran dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas indikator yang membentuk setiap konstruk. Adapun pengujian yang dilakukan meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

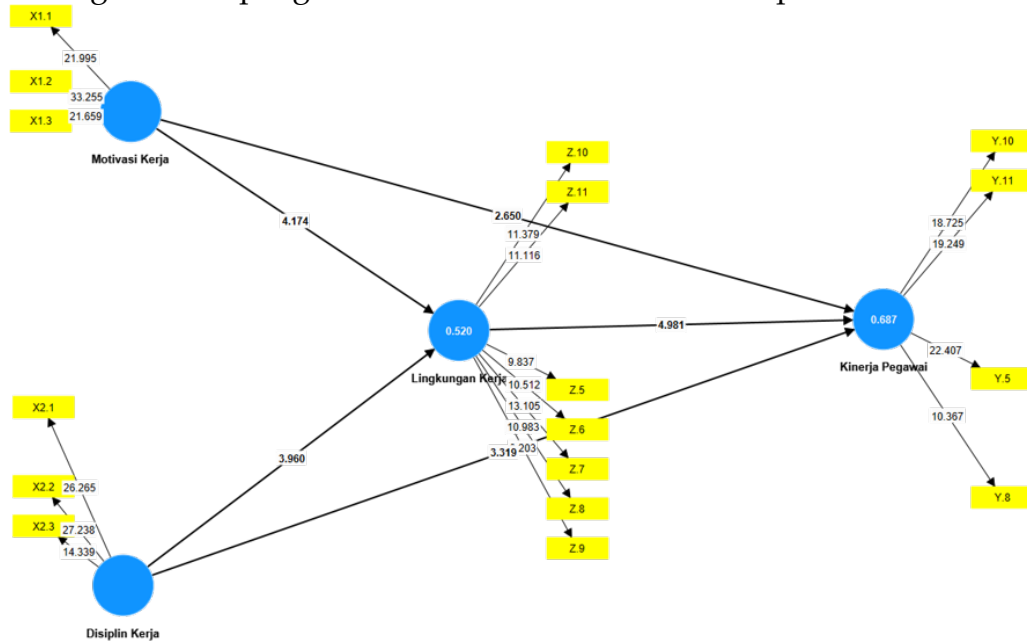


Gambar 2. Outer model

Hasil Analisis Struktural Model (Inner Model).

Analisis model struktural (*inner model*) pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel laten serta menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Selain itu, dilakukan pengujian *Predictive Relevance* (Q^2) untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi data

observasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui proses *bootstrapping* dengan memperhatikan nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* guna mengetahui arah dan signifikansi pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.



Gambar 3. Inner model

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value* melalui proses *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai *t-statistic* < 1,96 dan *p-value* > 0,05. Nilai *path coefficient* digunakan untuk melihat arah hubungan antar variabel, apakah berpengaruh positif atau negatif. Melalui hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Path coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,283	0,284	0,085	3,319	0,001
Disiplin Kerja -> Lingkungan Kerja	0,396	0,392	0,100	3,960	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,424	0,423	0,085	4,981	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,225	0,223	0,085	2,650	0,008
Motivasi Kerja -> Lingkungan Kerja	0,386	0,384	0,092	4,174	0,000

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,386, *T-statistic* sebesar 4,174, dan *P-value* sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula lingkungan kerja yang dirasakan. Selain itu, nilai *T-statistic* yang lebih besar dari 1,96 serta *P-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,396, *T-statistic* sebesar 3,960, dan *P-value* sebesar 0,000. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kualitas lingkungan kerja. Nilai *T-statistic* yang melebihi 1,96 dan *P-value* yang berada di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,225, *T-statistic* sebesar 2,650, dan *P-value* sebesar 0,008. Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Nilai *T-statistic* yang lebih besar dari 1,96 dan *P-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian berikutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,283, *T-statistic* sebesar 3,319, dan *P-value* sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karena nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis keempat (H4) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,424, *T-statistic* sebesar 4,981, dan *P-value* sebesar 0,000. Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Nilai *T-*

statistic yang lebih besar dari 1,96 serta *P-value* yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Specific indirect effects

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Disiplin Kerja -> Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,168	0,166	0,054	3,135	0,002
Motivasi Kerja -> Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,164	0,165	0,058	2,804	0,005

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,168, *T-statistic* sebesar 3,135, dan *P-value* sebesar 0,002. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai *T-statistic* yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,164, *T-statistic* sebesar 2,804, dan *P-value* sebesar 0,005. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Nilai *T-statistic* yang lebih besar dari 1,96 serta *P-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula lingkungan kerja yang tercipta dalam organisasi. Motivasi kerja menjadi faktor penting karena mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, serta mampu menjaga hubungan kerja yang

harmonis sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subekti & Suhartini (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja antarpegawai sehingga lingkungan kerja menjadi lebih baik. Penelitian Ramadhan & Suryadi (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif dalam organisasi. Namun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu karena dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi dengan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dan menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel dependen.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula lingkungan kerja yang terbentuk dalam organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, nyaman, dan kondusif sehingga aktivitas kerja dapat berjalan lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Angelina & Supriadi (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efektif. Selain itu, Randika et al. (2023) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kondisi lingkungan kerja dalam organisasi. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu karena dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi dengan menggunakan metode PLS-SEM.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subekti & Suhartini (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Ramadhan & Suryadi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berbeda karena dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi dengan metode PLS-SEM serta melibatkan lingkungan kerja sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan efektivitas, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Angelina & Supriadi (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Randika et al. (2023) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai secara langsung. Namun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu karena penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi dengan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel intervening dalam model penelitian. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM sehingga mampu menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizah & Nugroho (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Zebua et al. (2025) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan produktivitas dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian yaitu pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi serta penggunaan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen yang dianalisis secara simultan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mampu menjadi variabel *intervening* dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga melalui terciptanya lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu karena menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel *intervening* yang dianalisis secara langsung dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Randika et al. (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan

kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu karena menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi dengan pendekatan PLS-SEM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Penelitian yang melibatkan 105 pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang berasal dari Divisi Umum dan Kepegawaian (Umpeg), Divisi Prasarana, serta Divisi Lalu Lintas dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula lingkungan kerja yang tercipta. Pegawai yang memiliki semangat kerja, tanggung jawab, dan keinginan untuk berkembang mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, sehingga kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur mampu mewujudkan lingkungan kerja yang lebih tertib, nyaman, dan efektif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana tingkat disiplin yang baik mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas hasil kerja. Selain kedua variabel tersebut, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif. Demikian pula, lingkungan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, nyaman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Bagi Dinas Perhubungan Kota Bekasi, instansi diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, penyediaan kesempatan pengembangan karier, serta dukungan organisasi yang mampu mendorong semangat dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Di samping itu, peningkatan disiplin kerja juga perlu menjadi perhatian melalui pengawasan yang lebih optimal terhadap kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, serta ketepatan waktu dalam bekerja sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien. Instansi juga diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran untuk senantiasa menjaga motivasi dan disiplin kerja dalam menjalankan tugas, antara lain dengan hadir tepat waktu, mematuhi seluruh peraturan organisasi, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Selain itu, pegawai juga diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun pimpinan melalui komunikasi, kerja sama, dan sikap saling menghargai sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang baik, diharapkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi dapat terus meningkat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kompensasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, memperluas jumlah responden, serta menggunakan objek penelitian pada instansi atau perusahaan lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan dikembangkan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Nurrizki, Eri Bukhari, & M. Fadhli Nursal. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 159–178. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4055>
- Andrianus asiarman Zai, & Kustini, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1631–1636. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2198>
- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51–58. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.371>

- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176–183. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2595>
- Azizah, S., & Nugroho, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. *Selekta Manajemen*, 3(1), 202–217. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/37031>
- Bambang Sunatar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Remu Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 104–113. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n1.p104-113>
- Barima, H., & Rusliana, I. (2022). Peran Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(2), 19–34. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i2.124>
- Bustami, T., Dwi Ilhami, M., & Akbar, R. (2023). Pengaruh Sosial Media Dan Lokasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Ukm Batik Di Kota Jambi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(2), 191–204. <https://doi.org/10.36085/jamekis.v5i2.3471>
- Dhea Aprilyani, Barin Barlian, & Suci Putri Lestari. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 276–294. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.406>
- Harfiani Putri Aini, & Zahra. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Extrusion Blow PT. Jayatama Selaras. In *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* (Vol. 2, Number 4). <https://doi.org/10.61404/jimi.v2i4.319>
- Holly, C., & Sutrisna. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangau Sari Mega Jaya*. 5(1).
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p931-939>
- Mubyl, M. (2025). Aspek Motivasi kerja, Pengalaman dan Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 89–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1710>
- Nathasyah, N., Sulistyowati, A., Pitoyo, B. S., Yunita, T., & Jumawan, J. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 216–230. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2255>
- Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Apf, Tbk. *Solusi*, 21(4), 344–359. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7240>
- Ramadhan, M. A., & Suryadi, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 726–735. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.09>

- Randika et al. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat Alvin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Solihat, S. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 530–538. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.230>
- Subekti, S. A. Z., & Suhartini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis Dan Manajemen*, 02(05), 59–71. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/31641/16062>
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 4(2), 104–115. <https://doi.org/10.47065/imj.v4i2.309>
- Sulistyowati, A., Handayani, M., & Hutabarat, Z. (2025). The influence of servant leadership, knowledge management, and strategic management on employee engagement and management performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2305–2318. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3698>
- Utami, V. M., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan; Ditinjau dari Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 9(2), 3419–3424. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol9.iss2.2023.1123>
- Yunus, A., Sam, M., & Mustanir, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3340–3349. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5106>
- Zahra, D. Z. N. A., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 449–457. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.209>
- Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement: Literature Review. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(03), 1–7.