

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI XYZ

Wahyu Tia Mahardhika^{1*} Muhammad Asif Khan², Eri Bukhari³

^{1*,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

tiamhrdk@gmail.com^{1*}, baristerasi@yahoo.com², eribukhari@gmail.com³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

*Received :*14, July, 2024

*Revised :*21, July, 2024

*Accepted:*28, July, 2024

©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 mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi XYZ. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 199 responden. Teknik yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS 4.1.0.3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1.) Lingkungan Kerja memegang pengaruh negatif serta tidak signifikan atas kinerja pegawai (2.) Motivasi Kerja memegang pengaruh negatif serta tidak signifikan atas kinerja pegawai. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan atas Kinerja Pegawai (4.) Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen juga dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dengan hasil koefisien determinasi yang didapat dari nilai R-Square Adjusted yakni 0,580 maupun 58%. Maknanya dinyatakan moderat serta Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu organisasi diukur dengan kinerja. Untuk mencapai tujuan, maka suatu instansi menginginkan kinerja dari pegawainya, tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, jika sumber daya manusia di dalam instansi tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat, sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda - beda untuk masing-masing individu (Junaidi, 2021). Oleh karena itu, diharapkan bagi instansi dapat membuat sebuah regulasi sebuah pengelolaan sistem dengan memperhatikan beberapa faktor -faktor yang ikut berpengaruh pada sikap kerja pegawai untuk tercapainya tujuan pada sebuah instansi itu sendiri (Simatupang, 2023). Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan (Suhanta et al, 2022).

Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda - beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output yang sesuai bagi organisasi/instansi, berdasarkan kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya Nabawi, (2019).

Adapun fenomena permasalahan terkait menurunnya kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi XYZ yaitu masih terdapat keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sehingga terlihat bahwa kerja sama kurang terjalin antar satu pegawai dengan pegawai yang lainnya. Berdasarkan dari data yang di peroleh dapat dilihat nilai rata-rata hasil kerja pegawai tiap unit kerja tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan tiap tahunnya, untuk itu data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Data nilai prestasi kinerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta

Unit Kerja	Tahun		Nilai Akhir	
	2022	2023	Kuantitatif	Kualitatif
BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta	Sangat baik	Baik	90-99	Diatas harapan
Subauditorat DKI Jakarta III	Baik	Butuh Perbaikan	80-89	Sesuai harapan
Subauditorat DKI Jakarta IV	Baik	Butuh Perbaikan	60-79	Kurang
Subauditorat Umum dan Teknologi Informasi	Baik	Butuh perbaikan	50-59	dibawah harapan

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta, 2024

Dilihat pada tabel diatas rekapitulasi hasil nilai prestasi kerja pegawai BPK RI perwakilan pada tahun 2022 - 2023 mengalami fluktuasi pada nilai kuantitatif dan kualitatif. Pada tahun 2022, kinerja unit BPK Perwakilan Provinsi XYZ secara keseluruhan sangat baik. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja pada beberapa unit kerja. Penurunan ini menunjukkan adanya beberapa aspek yang perlu diperbaiki, yang dapat mempengaruhi kualitas hasil audit dan kepercayaan stakeholder. Diperlukan tindakan perbaikan yang nyata untuk meningkatkan kinerja kembali ke kategori baik, melalui evaluasi mendalam dan langkah-langkah perbaikan yang cepat dan efektif. Selain itu, banyak aspek yang dapat menyebabkan penurunan kepercayaan dan hambatan dalam proses kerja sehari-hari, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan tindakan untuk mengembalikan kinerja ke tingkat yang diharapkan. Penurunan lain merujuk pada masalah atau hambatan dalam sistem teknologi informasi (TI), yang mengakibatkan terganggunya kelancaran proses operasional sehari-hari, seperti kerusakan server atau masalah jaringan internet. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan tindakan perbaikan menyeluruh agar kinerja dapat ditingkatkan kembali.

Untuk memastikan bahwa lingkungan kerja memenuhi standar, perlu adanya perhatian yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif mencakup penyediaan serta upaya peningkatan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Menurut (Karina et al, 2020) Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. maka dari itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, untuk lingkungan non fisik dan lingkungan fisik tersebut.

Tabel Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		YA	%	Tidak Setuju	%
1	Pencahayaan diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	18	90%	2	10%
2	Suhu udara / sarana pendingin di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	18	90%	2	10%
3	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara yang mengganggu (Kebisingan)	17	85%	3	15%
4	Atasan saya selalu memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang diberikan	13	65%	7	35%
5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	18	90%	2	10%
6	Pegawai bekerja sama dengan setiap rekan kerja	15	75%	5	25%

Sumber: Data pra-survey dan diolah oleh peneliti (2024)

Adapun pada tabel diatas terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi Pada Lingkungan Kerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi XYZ. Hasil pra-survey memperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja masih kurang baik, dari hasil pra-survey mengenai kondisi lingkungan kerja ditemukan bahwa terdapat beberapa aspek lingkungan kerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan belum berfungsi secara optimal, terutama karena dua masalah utama. Pertama, atasan kurang memberikan penjelasan yang memadai mengenai tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang harus diselesaikan. Kedua, masih terdapat kekurangan dalam hal kerja sama di antara pegawai, yang menghambat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama. Hal ini yang menyebabkan pegawai tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan dan hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai (Simatupang, 2023).

Fenomena atau permasalahan yang masih berlangsung bahwa terdapat kurangnya motivasi kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di luar lingkungan kerja dan disiplin kerja. motivasi di tempat kerja ialah faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Tabel Pra-Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		YA	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai berpacu dalam mencapai target yang ditentukan	17	85%	3	15%
2	Pegawai selalu diberikan penghargaan	5	25%	15	75%
3	Pegawai selalu mencoba menguasai suatu keahlian sesuai dengan bidangnya	17	85%	3	15%
4	Pegawai diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan	15	75%	5	25%
5	Pegawai diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan	16	80%	4	20%

Sumber: Data Pra-survey dan diolah oleh peneliti (2024)

Dilihat pada tabel diatas, memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja masih kurang. Hal ini terlihat dari minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, terdapat pegawai yang masih kurang termotivasi untuk menguasai keahlian tertentu, yang akhirnya akan berdampak pada kurangnya keahlian khusus yang dimiliki antara pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan instansi kurang memberikan motivasi yang memadai kepada pegawai. Salah satu kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan pegawai yang bekerja

didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan asah yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja pegawai, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkat secara nyata.

Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. seperti halnya berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi (Liyas, 2019). Berikut data keterlambatan dan kehadiran pada pegawai BPK Perwakilan Provinsi XYZ.

Tabel Data keterlambatan Pegawai BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta

Tahun 2023

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai	Jumlah pegawai yang terlambat	Presentase keterambatan %
Januari	22	199	30	15%
Februari	20	199	11	8%
Maret	18	199	8	6%
April	20	199	0	0%
Mei	20	199	23	17%
Juni	19	199	16	12%
Juli	23	199	8	6%
Agustus	22	199	22	17%
September	21	199	15	11%
Oktober	22	199	13	10%
November	21	199	9	7%
Desember	19	199	21	16%

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta, 2024

Dilihat pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai keterlambatan kerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi XYZ, dimana pada bulan Januari sampai bulan Desember menunjukkan bahwa jumlah absensi keterlambatan mengalami peningkatan. pada bulan mei dan agustus terjadi peningkatan keterlambatan dengan persentase masing-masing sebesar 17%. Akibatnya, terjadi penurunan kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja merupakan suatu aspek yang sering digunakan sebuah organisasi atau perusahaan untuk menilai hasil kerja dari organisasi atau perusahaan tersebut baik secara individu maupun kelompok. (R. Sapu et al, 2023) menegaskan bila kinerja ialah capaian kerja seseorang selama ia melaksanakan tugas, yang berpatokan pada kemampuan, kecakapan, pengalaman maupun keseriusan, waktu, yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memperoleh tujuannya. Kinerja dapat diliat dari semangat kerja karyawan (Sugiarti, 2020). Pengelolaan sumber daya seefektif mungkin mampu menghasilkan capaian kerja maksimal, serta dapat memberikan kinerja organisasi yang maksimal pula (Suryadi & Foeh, 2022).

Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut: 1.Kualitas, 2.Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas,5.Komitmen organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan ataupun pegawai di dalam kantor (Simatupang, 2023). Lingkungan kerja bertautan dengan kehadiran fasilitas dan infrastruktur juga perspektif sosial yang membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Fauzi et al, 2022). (Nabawi, 2019) Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya bagi organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya

lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Di sisi lain, produktivitas dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan jika lingkungan kerja tidak kondusif pada kinerja pegawai (Karina et al, 2020).

Menurut Hasi et al, (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. adapun Indikator lingkungan kerja meliputi: 1.Sarana dan prasarana, 2. Sirkulasi udara, 3.Pencahayaan ruang kerja, 4.Interaksi antar pegawai, 5. Suasana kerja.

Motivasi Kerja

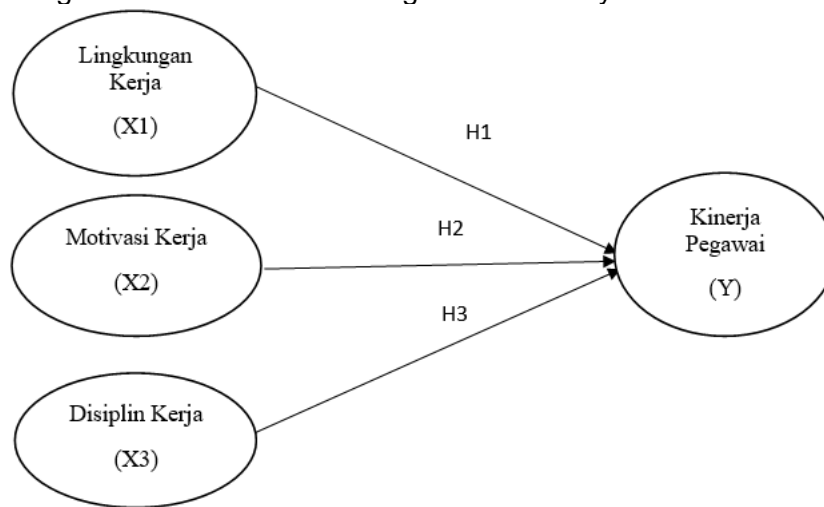
Motivasi ialah kemauan untuk membuat seseorang bekerja. mayoritas, orang bekerja untuk satu alasan yaitu untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Agustin et al, 2023). Tujuan dibentuknya motivasi kerja adalah untuk menciptakan motivasi atau semangat kerja untuk mencapai tujuan (Situmorang et al, 2021). Menurut (Nurdin, N, & Djuhartono, 2021) mengatakan bahwa motivasi terbagi dengan membedakan dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Laksono & Wilasittha, (2021) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu : 1.Sebuah dorongan dalam tercapainya suatu tujuan, 2.Rasa semangat pada pekerjaan, 3.Berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan, 4.Bertanggung jawab

Disiplin Kerja

Catio & Sunarsi (2020) menyampaikan bahwasanya kedisiplinan dalam bekerja, yakni sikap patuh dengan peraturan ataupun norma yang diterapkan di suatu organisasi demi memaksimalkan kepatuhan pegawai untuk memperoleh tujuan bersama. Wahyudi, (2019) mengemukakan bahwa disiplin berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, seorang pegawai yang bekerja dengan nilai-nilai disiplin, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan, karena setiap kedisiplinan kerja menggambarkan konsisten dan komitmen akan pelaksanaan tugas yang benar, serta memperhatikan aspek-aspek yang ditimbulkannya di kemudian hari. Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) indikator yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut: 1.Masuk kerja tepat waktu, 2.Penggunaan waktu secara efektif, 3.Tidak pernah mangkir/tidak kerja, 4.Mematuhi semua peraturan organisasi atau Perusahaan

Kerangka Konseptual

Menurut penelitian dahulu dan teori para ahli yang beberapa di antaranya dijadikan sebagai dasar acuan dalam penelitian, maka berikut kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana variabel x memengaruhi variabel y



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Pramesona, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi XYZ memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Ningsih et al, 2021) bahwasannya secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai. Sehingga dapat dihasilkan hipotesis berikut:

Ha1: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPK Perwakilan Provinsi XYZ.

Menurut Millah, (2020) Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi sangat penting untuk diterapkan karena karyawan terus membutuhkan dorongan dari pihak pimpinan maupun orang disekitarnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut hasil penelitian (Endra, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka apabila sebuah perusahaan dapat meningkatkan motivasi diri karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan

Ha2: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPK Perwakilan Provinsi XYZ.

Menurut Burhannudin et al, (2019) menunjukkan hasil signifikan yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Rosalina & Wati, 2020).

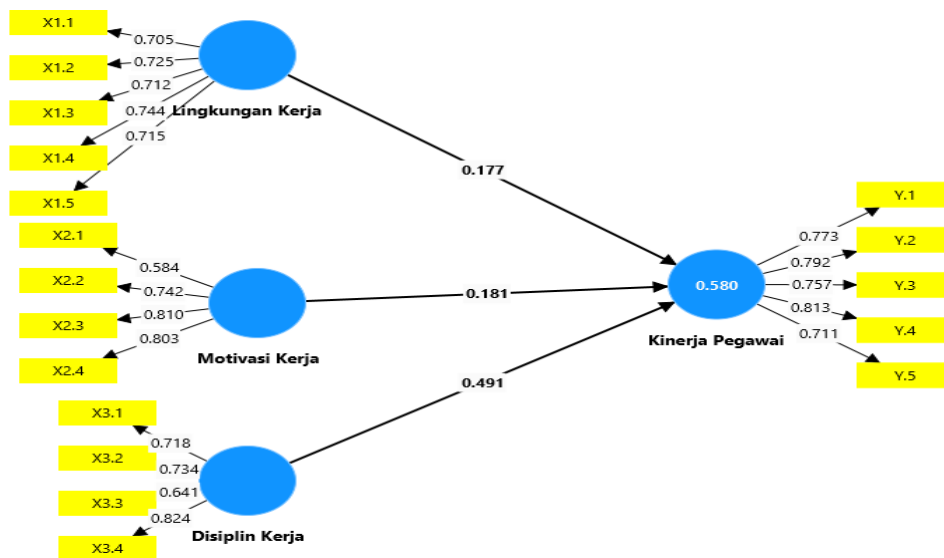
Ha3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPK Perwakilan Provinsi XYZ.

METODOLOGI

Penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka untuk menjawab hipotesis penelitian (Waruwu, 2023). Pada penelitian ini respondennya yaitu pegawai BPK Perwakilan Provinsi XYZ data jumlah seluruhnya yang berjumlah 199 pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Maka, diketahui sampel yang didapatkan dalam penelitian ini jumlah sampel atau responden ditentukan berdasarkan hasil perhitungan Rumus Slovin sebanyak 133 responden. Penelitian ini akan menggunakan program Partial Least Square (PLS) untuk mengolah data penelitian.

HASIL

Uji outer model adalah agar melihat bahwasanya pengukuran yang dipilih bersifat valid, reliabel, dan secara akurat mencerminkan variabel laten masing-masing (Ghozali & Hengky, 2015). Berikut merupakan hasil uji outer model :



Berdasarkan hasil uji outer model dapat disimpulkan bahwa loading factor pada semua variabel penelitian memiliki nilai > 0,7 yang artinya bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas. Selain itu Uji validitas ini juga dapat dilihat dari nilai AVE sebagai berikut :

Tabel Hasil Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Hasil	Syarat AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	0.536	> 0,50	Terpenuhi
Kinerja Pegawai	0.593	> 0,50	Terpenuhi
Lingkungan Kerja	0.519	> 0,50	Terpenuhi
Motivasi Kerja	0.548	> 0,50	Terpenuhi

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1.0.3, 2024

Berdasarkan nilai AVE diatas maka dapat disimpulkan semua nilai AVE setiap variabel berada > 0,5 yang artinya penelitian ini memiliki nilai validitas yang memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya.

Tahapan berikutnya adalah menguji reliabilitas yang bertujuan mengetahui apakah alat pengukur konsisten secara internal. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel Hasil Cronbach's Alpha

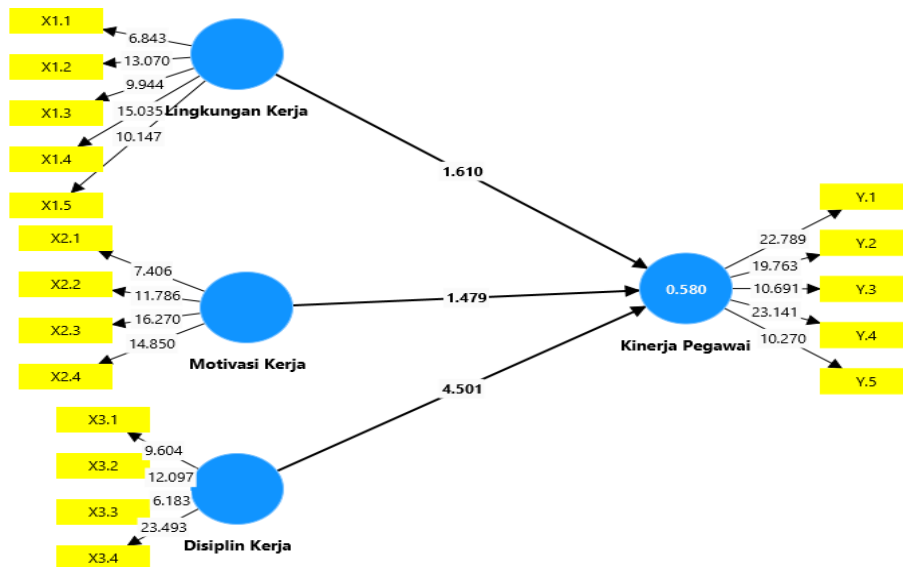
Variabel	Hasil	Syarat Chronbach Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.708	> 0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.829	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.769	> 0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0.716	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1.0.3, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yakni > 0,7, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji inner maka dapat digambarkan hasil path coefficient sebagai berikut :



Gambar Inner Model

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1.0.3, 2024

Tabel Hasil Nilai Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.491	0.482	0.109	4.501	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.177	0.192	0.110	1.610	0.107
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.181	0.190	0.123	1.479	0.139

Sumber: Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.1.0.3, 2024

- Berdasarkan tabel di atas, bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t- statistik 1,610 ($< 1,610$) serta dapat dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,107. Disebabkan standar tingkat p-value yakni $< 0,05$ ($0,107 > 0,05$). Nilai original sample yakni 0,177 yang maknanya tidak memiliki pengaruh positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. artinya, hipotesis nol (H_01) tidak dapat diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan tabel di atas, bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t- statistik 1,479 ($< 1,479$) serta dapat dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,139. Karena standar tingkat signifikan p-value adalah $< 0,05$ ($0,139 > 0,05$). Nilai original sample yakni 1,81 yang maknanya tidak memiliki pengaruh positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. artinya, hipotesis nol (H_02) tidak dapat diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan tabel diatas bahwa, variabel disiplin kerja dengan jelas memegang nilai p -value yakni 0,000. Disebabkan standar tingkat p-value yakni $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dinyatakan dengan jelas disiplin kerja memegang pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menyesuaikan nilai t hitung yakni 4,501 serta nilai t tabel yakni 1,96. Sehingga hal ini diperkuat oleh data pada tabel dengan jelas nilai t hitung $4,501 > 1,96$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa hipotesis H_0 ditolak dan alternatif (H_a3) diterima.

PEMBAHASAN

H_1 ditolak, artinya pada penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hasanah et al, 2022) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan Simatupang (2023) dimana hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra-survey mengenai kondisi lingkungan kerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan, ditemukan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik karena dua masalah utama. Pertama, atasan kurang memberikan penjelasan memadai mengenai tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang harus diselesaikan. Kedua, terdapat kekurangan dalam hal kerja sama di antara pegawai, yang menghambat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama.

Masalah ini muncul karena perbedaan karakteristik usia pegawai dan lama bekerja. Sebanyak 40 orang atau 30,1% dari pegawai berusia 18-25 tahun, yang merupakan generasi milenial dan membutuhkan arahan lebih detail serta komunikasi yang aktif. Sementara itu, ada 43 orang pegawai yang telah bekerja lebih dari 10 tahun dan mungkin sudah terbiasa dengan cara kerja tertentu. Perbedaan ini dapat menyebabkan

kesenjangan dalam komunikasi dan kerja sama antara generasi yang berbeda dalam menyelesaikan tugas. Pegawai muda membutuhkan arahan yang lebih detail dan komunikasi yang aktif, sementara pegawai yang sudah lama bekerja mungkin sudah terbiasa dengan metode kerja tertentu. Kesenjangan ini menghambat pemahaman tugas dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan bersama, sehingga lingkungan kerja menjadi kurang optimal.

H2 ditolak, artinya pada penelitian ini Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukriyani (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga serupa dengan penelitian Liyas (2019) dimana hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Masalah utama yang diidentifikasi adalah rendahnya motivasi kerja di kalangan pegawai, yang tercermin dari hasil survei yang menunjukkan nilai terendah pada pernyataan "saya merasa termotivasi oleh keberhasilan yang saya capai sebelumnya untuk mencapai tujuan baru." Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai tidak merasa terdorong oleh pencapaian sebelumnya untuk menetapkan dan mencapai tujuan baru, yang mencerminkan kurangnya dorongan internal untuk berkembang. Kurangnya motivasi internal ini berpotensi berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas keseluruhan pegawai, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Ketidakmampuan pegawai untuk memanfaatkan pencapaian sebelumnya sebagai dorongan untuk mencapai target baru menunjukkan adanya kekurangan dalam sistem penghargaan dan pengakuan yang ada. Tanpa adanya insentif atau umpan balik yang memadai, pegawai mungkin merasa kurang dihargai dan kurang memiliki alasan untuk terus berkembang. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi masalah ini dengan meningkatkan sistem penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung sehingga pegawai merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan baru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sehingga dapat diartikan bahwa rendahnya motivasi kerja di kalangan pegawai yang tercermin dari ketidakmampuan mereka untuk menggunakan pencapaian sebelumnya sebagai dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan baru, menunjukkan kurangnya dorongan internal. Masalah ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ditingkatkan sistem penghargaan dan pengakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai merasa lebih termotivasi.

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa hipotesis alternatif (Ha3) diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Khairunnisa & Gulo, 2022) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga serupa dengan penelitian (Fadli & Parashakti, 2023) dimana hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memiliki jawaban responden mengenai nilai tertinggi pada pernyataan "Saya selalu mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan oleh instansi." Dengan pernyataan tersebut dapat dibuktikan bahwa salah satu indikator disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena, menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Pegawai dengan disiplin yang tinggi lebih mungkin menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti standar operasional, dan meminimalkan kesalahan, dan organisasi lebih efisien dan produktif.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja(X1) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)..
3. Disiplin Kerja (X3) Sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *JMHS:Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1), 46–55. <https://jurnal2.umsu.ac.id/index.php/jmhs/article/download/12/13>
- Agung Ahmad Saputra, Tungga Buana Irfana, & Tungga Buana Diana. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 144–160. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2304>
- Agustin, R., Wijayanti, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., Harsono No, J. R., Pasar Minggu, R., Selatan, J., & Jakarta, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.
- Alfina, sri rahayu, Alfira Sri,Diana Novita Sari, Indah Rizki Maulia, Raudhatul Hikmah, S. I. . (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Astuti, P. T., Rahmawati, E., & Seftiani, M. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208. <tps://www.neliti.com/id/publications/468626/pengaruh-pendidikan-kesehatan-reproduksi-pada-remaja-terhadap-perilaku-seksual-r>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo li Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Darwin, M., Sylvia, & G. I. . (2021). METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF. *MEDIA SAINS INDONESIA*.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>

- Dewanti, R. L., Tarigan, B., & Endang Wijayanti, L. (2021). The 2 nd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2021) Universitas Widyagama Malang PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Wnceb*, 325–336. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB>
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Fadli, W. A., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 132–141. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.234>
- Farikhul Muafiq, Aghus Jamaluddin Kharis, & Aria Mulyapraadana. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Finishing PT. Primatexco Indonesia. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 01–15. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.283>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlintas Kepolisian Daerah Ntt. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148–163. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hasanah, N., Sulaksono, H., & Masfufah, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bali Coral Di Banyuwangi. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v2i2.546>
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219.
- Herniyanti, H., Widagdo, P. P., & Kamila, V. Z. (2023). Pengukuran Penerimaan Website Mulawarman Online Learning System (MOLS) Pada Universitas Mulawarman Menggunakan Theory Of Planned Behavior (TPB). *Adopsi Teknologi Dan Sistem Informasi (ATASI)*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.30872/atasi.v2i1.274>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 19(2), 522–526. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Jamicho, A., Kastru, R., Wulandari, W., Isnaini, D., & Afrianty, N. (2022). Strategi UMKM dalam Mempertahankan Usaha pada Masa Pandemi Covid 19 di Kota Bengkulu. *Ekobis Syariah*, 6(1), 14. <https://doi.org/10.22373/ekobis.v6i1.13724>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

- Jansen. (2019). Pengaruh Service Attributes Terhadap Overall Satisfaction Dan Membership Renewal Intention Member Knockout Boxing Camp Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- John, F. (2022). Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447–458.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>
- Khan, M. A., Bukhari, E., & Rianto, M. R. (2024). Pengaruh Stress Kerja , Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . *Graha Inti Permai*. 4(2).
- Kognisi, P. K., Risiko, P., Jenis, D. A. N., Bidori, F., Puspitowati, L. I. dan I., Wijaya, I. G. B., Alifah, U., Artikel, I., Paedagoria, S. N., Anwar, I., Jamal, M. T., Saleem, I., Thoudam, P., Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, K. M. B., Hussain, S. A., Witcher, B. J., ... alma. (2021). ANALISIS HUBUNGAN NILAI HEDONIS DAN NILAI UTILITARIAN TERHADAP NIAT MEMBELI DENGAN MEDIASI KEPUASAN PADA KATEGORI PAKAIAN DI SHOPEE SURABAYA. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 10348–10357.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 7(1), 40. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v7i1.3835>
- Malomis, E. M., Atheros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank. *Productivity*, 1(3), 261–266. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/29723>
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 27.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.

- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pramesona, B. (2020). *Tata Kelola*. 7, 10–18.
- Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, M., & Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., Ch. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Putri, R. C. P., & Bimo, U. (2020). Analisa Faktor Pelayanan Bandara Juanda dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modelling. *J Statistika: Jurnal Ilmiah Teori Dan Aplikasi Statistika*, 13(1), 22–29. <https://doi.org/10.36456/jstat.vol13.no1.a3264>
- R. Sapu, G., Foeh, J. E. H. ., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(3), 141–155. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sahir, S. H. (2021). *Metode Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sandika, K., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 162-172 162. *Jurnal Ekonomi*, II(1), 162–172.
- Sare, M. S., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 557–563.

- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Simatupang, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor. *Jurnal Darma Agung*, 31(2), 1–14. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i2.3085>
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 321–330. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.283>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Dr.Ir. Sutopo. s.pd/ MT (ed.))*. 2019.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sukri, S., & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Manazhim*, 4(1), 66–77. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v4i1.1618>
- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. H. J. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wijayaningsih, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah Sistem dan Strategi Manajemen dalam Organisasi*. Halaman Moeka Publishing.
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Yuliantanty, M. A. V. R. H. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota

- Padang. Jurnal Matua, 4(1), 17–28. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>
- Yunita, T. (2020). Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020 Cakrawala Management Business Journal Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ. Cakrawala Management Business Journal, 3(2), 613–621. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/59%0Ahttps://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/download/59/84>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Modul pelatihan penelitian kuantitatif dengan aplikasi SMARTPLS. Jurnal Ilmu Pendidikan, 7(2), 809–820.
- Zahrah Fajriya, M. Azis Firdaus, & Rachmatullaily Tinakartika Rinda. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Sdita El Ma'Mur Bogor. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 3(1), 39–52. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i1.742>