

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek

Adellia Tesselonika Oviantara¹, Yuni Kasmawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Aug 12, 2024

Revised Aug 20, 2024

Accepted Aug 28, 2024

Keywords:

Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan *Partial least square* (SEM-PLS). Sampel sebanyak 60 diambil dengan *simple random sampling*. Kuesioner dengan skala *likert* digunakan dalam pengambilan data dan kemudian data diolah dengan software *SmartPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedang disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Adellia Tesselonika Oviantara,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Budi Luhur,
Jl. Raya Ciledug, Petukangan Utara, Jakarta Selatan 12260.
Email: 2031500636@student.budiluhur.ac.id

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi semakin kuat, peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. SDM merupakan faktor penggerak utama bagi seluruh aktivitas organisasi, untuk itu perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius. SDM tidak sekedar menjadi tenaga kerja, melainkan juga merupakan sumber daya yang memiliki potensi untuk menciptakan nilai tambah dan inovasi dalam berbagai aktivitas organisasi. Manajemen SDM yang efektif menjadi suatu keharusan untuk menjaga produktivitas, kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dan kinerja karyawan menjadi penentu awal tercapainya kemajuan organisasi. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2001).

Pengelolaan SDM yang terencana dan terarah akan memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini mengingat bahwa SDM merupakan aset utama yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan dan program kerja. Oleh karena itu, peran manajemen SDM perlu diperhatikan secara serius sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing dan keberlangsungan organisasi dalam menghadapi era globalisasi ini.

Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek merupakan kementerian dalam pemerintah Indonesia yang menangani urusan antara lain dari usia dini sampai pendidikan tinggi. Seperti halnya organisasi swasta, SDM di lingkungan pemerintahan juga perlu mendapat perhatian demi terciptanya tujuan khususnya terkait dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti pada Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek dari tahun 2021- 2023 diperoleh gambaran kinerja pegawai seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Nilai Kinerja PNS Biro SDM

| Tahun | Predikat | | Total |
|-------|----------|-------------|-------|
| | Baik | Sangat Baik | |
| 2021 | 115 | 5 (0.04%) | 120 |
| 2022 | 114 | 11 (0.08%) | 125 |
| 2023 | 117 | 17 (0.12%) | 134 |

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang memperoleh predikat kinerja sangat baik masih relatif sedikit. Pada tahun 2021, jumlah mencapai 5 (0.04%) pegawai, tahun 2022 menjadi 11 (0.08%) pegawai dan tahun 2023 meningkat menjadi 17 (0.12%) pegawai. Meskipun terjadi peningkatan jumlah pegawai yang mendapatkan predikat kinerja sangat baik dari tahun ke tahun, tetapi persentasenya masih rendah, untuk itu masih diperlukan upaya dalam meningkatkan jumlah pegawai berpredikat sangat baik, sehingga mampu memberikan kontribusi lebih terhadap instansi. Peningkatan kinerja tersebut bisa dilakukan dengan memfokuskan pada faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja yang akan mendorong motivasi kerja, kemudian selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Simanjuntak *et al.*, 2021), (Badrianto *et al.*, 2022), (Marpaung & Darmawan, 2022). Namun, hasil berbeda menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. (Hartati *et al.*, 2020), (Prastyo & Santoso, 2021).

Penelitian yang mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan (Wicaksono *et al.*, 2022), (Ichsan *et al.*, 2020), (Syahputra *et al.*, 2020), (Ratnawati *et al.*, 2022). Sebaliknya, hasil yang bertentangan ditemukan oleh (Muna & Isnawati, 2022) dan (Lestari & Afifah, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten terkait variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, penelitian ini memberikan peluang untuk mengisi celah dengan menambah variabel mediasi, yaitu motivasi kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lotu *et al.*, 2022), (Kustanto *et al.*, 2021), (Oktaviani & Putra, 2021), serta (Panggabean *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi terhadap kinerja secara signifikan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek yang berjumlah 116 pegawai. Pengambilan sampel dengan metode *simple random sampling*. Sampel minimal sebanyak 54 pegawai diambil dengan menggunakan aturan *slovin*. Namun, dalam penelitian ini diputuskan untuk menggunakan 60 sampel.

Indikator lingkungan kerja meliputi hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja, fasilitas kerja dan hubungan bawahan dengan atasan (Nitisemito, 1992). Disiplin kerja menggunakan indikator yang mengacu pada (Rivai, 2005) terdiri dari ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, bekerja etis dan tingkat kewaspadaan tinggi. Sedang indikator motivasi kerja menggunakan pendapat (Mangkunegara, 2009). mencakup prestasi kerja, tanggung jawab, peluang untuk maju, pekerjaan yang menantang dan pengakuan atas kinerja. Kemudian indikator kinerja meliputi kesesuaian hasil dengan standar, kerapian pekerjaan, ketelitian pekerjaan, ketercapaian target, hadir tepat waktu, tugas selesai tepat waktu, pemakaian sumberdaya secara efektif dan efisien, bekerja tanpa pengawasan, kerjasama, saling menghargai dan inisiatif dalam kerja (Sudarmanto, 2012).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *Google Form* dan secara *offline* menggunakan lembar kuesioner. Kuesioner tersebut

menggunakan skala *Likert* 1-5. Untuk memastikan akurasi dan konsistensi instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua kriteria telah terpenuhi.

Teknik analisis data penelitian dengan pendekatan SEM-PLS. Adapun langkah-langkahnya meliputi uji model pengukuran (*outer model*), uji model struktural (*inner model*), pengujian *Goodness of Fit* (GoF), serta pengujian hipotesis.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Uji Outer Model

| Variabel | Item | Loading Factor | Average Variance Extracted (AVE) | Composite Reliability (rho-c) | Cronbach's Alpha |
|-----------------------|-------|----------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Lingkungan Kerja (LK) | LK_1 | 0.874 | 0.668 | 0.889 | 0.834 |
| | LK_2 | 0.812 | | | |
| | LK_3 | 0.761 | | | |
| | LK_4 | 0.818 | | | |
| Disiplin Kerja (DK) | DK_1 | 0.881 | 0.767 | 0.943 | 0.924 |
| | DK_2 | 0.872 | | | |
| | DK_3 | 0.901 | | | |
| | DK_4 | 0.835 | | | |
| | DK_5 | 0.887 | | | |
| Motivasi Kerja (MK) | MK_1 | 0.883 | 0.656 | 0.904 | 0.867 |
| | MK_2 | 0.865 | | | |
| | MK_3 | 0.622 | | | |
| | MK_4 | 0.851 | | | |
| | MK_5 | 0.801 | | | |
| Kinerja Pegawai (KP) | KP_1 | 0.721 | 0.562 | 0.939 | 0.929 |
| | KP_2 | 0.755 | | | |
| | KP_3 | 0.802 | | | |
| | KP_4 | 0.765 | | | |
| | KP_5 | 0.744 | | | |
| | KP_6 | 0.701 | | | |
| | KP_7 | 0.758 | | | |
| | KP_8 | 0.770 | | | |
| | KP_9 | | | | |
| | KP_10 | 0.778 | | | |
| | KP_11 | 0.778 | | | |
| | KP_12 | 0.676 | | | |
| | KP_13 | 0.716 | | | |

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Hasil uji outer model disajikan pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa semua indikator memiliki *loading factor* lebih dari 0,6, yang berarti uji validitas konvergen telah terpenuhi. Selain itu, nilai *loading* untuk masing-masing konstruk yang dituju lebih besar daripada *loading factor* konstruk lainnya, menunjukkan bahwa uji validitas diskriminan telah terpenuhi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) semua konstruk lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid konvergen dan tidak ada masalah pada model yang di uji. Nilai *Composite Reliability* (*rho-c*) dan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa semua item yang digunakan reliabel.

Hasil uji inner model menunjukkan bahwa nilai *r-square adjusted* variabel motivasi kerja sebesar 0,780, yang berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan 78,0% (kuat) dari variabel motivasi kerja, sementara 22,0% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *r-square adjusted* sebesar 0,696, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan 69,6% (moderate) dari variabel kinerja pegawai, dengan 30,4% dijelaskan oleh variabel lain. Oleh karena itu, model yang digunakan dikatakan layak dan memiliki kemampuan prediksi yang moderate dan kuat. Hasil uji *f-square* menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,033 (lemah), disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,619 (kuat), lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

adalah 0,690 (kuat), disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,880 (kuat), dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,001 (lemah).

Uji *Goodness of Fit* (GoF) dihitung menggunakan rumus $GoF = \sqrt{(\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata } R\text{-square})}$. Berdasarkan perhitungan, nilai GoF yang diperoleh adalah 0,705 (70,5%). Hal ini menunjukkan bahwa performa gabungan antara *outer model* dan *inner model* dalam penelitian ini masuk dalam kategori GoF besar dan dianggap baik. Oleh karena itu, model ini memiliki tingkat kecocokan yang baik dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil uji hipotesis penelitian disajikan pada tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

| | Hipotesis | t-statistics | p-values | Hasil |
|----|----------------|--------------|----------|------------------|
| H1 | LK -> KP | 1.103 | 0.720 | Tidak Signifikan |
| H2 | DK -> KP | 5.984 | 0.000 | Signifikan |
| H3 | LK -> MK | 6.701 | 0.000 | Signifikan |
| H4 | DK -> MK | 7.691 | 0.000 | Signifikan |
| H5 | MK -> KP | 0.262 | 0.794 | Tidak Signifikan |
| H6 | LK -> MK -> KP | 0.258 | 0.797 | Tidak Signifikan |
| H7 | DK -> MK -> KP | 0.259 | 0.795 | Tidak Signifikan |

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, terkait dengan variabel mediasi, hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Indikator suasana kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.873 dan merupakan faktor dominan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja, namun indikator ini tidak mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, indikator hubungan antara bawahan dan pimpinan memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,763, sehingga perlu ditingkatkan melalui evaluasi kebijakan lingkungan kerja dengan memperhatikan hubungan antara bawahan dan pimpinan melalui komunikasi terbuka, program mentoring, serta pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada empati dan keterbukaan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. (Simanjuntak *et al.*, 2021), (Badrianto *et al.*, 2022), (Marpaung & Darmawan, 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya disiplin kerja merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Indikator ketaatan pada standar kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,901 dan menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel disiplin kerja, yang berarti indikator ini mampu mendorong disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung dengan penelitian sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. (Wicaksono *et al.*, 2022), (Ichsan *et al.*, 2020), (Syahputra *et al.*, 2020), (Ratnawati *et al.*, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menginformasikan lingkungan kerja merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja. Indikator suasana kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.873 dan menjadi faktor

dominan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja, yang berarti indikator ini mampu mendorong lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (Wiryawan *et al.*, 2020), (Warna *et al.*, 2020), (Maasy *et al.*, 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya disiplin kerja merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja. Indikator ketaatan pada standar kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,901 dan menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel disiplin kerja, yang berarti indikator ini mampu mendorong disiplin kerja untuk meningkatkan motivasi kerja.

Hasil ini tidak mampu mendukung penelitian sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (Rachman *et al.*, 2021), (Arifah *et al.*, 2020), (Jumadil *et al.*, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Indikator tanggung jawab memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.883 dan menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel motivasi kerja, namun indikator ini tidak mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, indikator peluang untuk maju memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0.621, sehingga perlu ditingkatkan melalui penyediaan pelatihan berkelanjutan dan memperluas peluang pengembangan karir bagi setiap pegawai.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Lotu *et al.*, 2022), (Kustanto *et al.*, 2021), (Oktaviani & Putra, 2021), (Panggabean *et al.*, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Indikator suasana kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.873 dan merupakan faktor dominan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja, namun indikator ini tidak mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, indikator hubungan antara bawahan dan pimpinan memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,763, sehingga perlu ditingkatkan melalui evaluasi kebijakan lingkungan kerja dengan memperhatikan hubungan antara bawahan dan pimpinan melalui komunikasi terbuka, program mentoring, serta pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada empati dan keterbukaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. (Rulianti *et al.*, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Indikator ketaatan pada standar kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,901 dan menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel disiplin kerja, namun indikator ini tidak mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, indikator tingkat kewaspadaan tinggi memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0.834, sehingga perlu ditingkatkan melalui pengakuan atau penghargaan terhadap perilaku dan hasil kerja pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi. Evaluasi berkala terhadap kebijakan disiplin kerja juga diperlukan untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai secara efektif.

Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. (Arifah *et al.*, 2020).

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja, penting untuk memperbaiki hubungan antara bawahan dan pimpinan melalui komunikasi terbuka, program mentoring, dan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada empati dan keterbukaan. Selain itu, mengingat motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan, manajemen harus menyediakan pelatihan berkelanjutan dan peluang pengembangan karir yang jelas agar pegawai merasa didukung dan diakui potensinya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

REFERENCE

- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. S. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). THE EFFECT OF COMPETENCE, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. INDOTIRTA SUAKA. *DIMENSI*, 9(2), 294–306.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Jumadil, W., Hi Hasan, M., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Artikel*, 5(1).
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Lotu, N. A., Dwanita Widodo, Z., & Sumarto, L. (2022). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUDIROPRAJAN.
- Maasy, M. K. T., Rina, & Adi, Y. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan UNDIPA Makassar Kata kunci (Vol. 5, Issue 6). <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. 5(2). <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2>
- 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 (PERSERO) MEDAN AREA-1.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>

- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SWASTA KOTA BEKASI.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Warna, E., Suratno, & Tiara. (2020). PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI. 1(2). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>