

## PEGAWAI HEBAT LAHIR DARI LINGKUNGAN KERJA YANG MENDORONG DAN DISIPLIN YANG KUAT

Tossy Aryanto<sup>1\*</sup>, Yovita Mumpuni Hartarini<sup>2</sup>, Siti Khayatun<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

\*tossy@stiesemarang.ac.id

### Riwayat Artikel

*Received : 16 September 2025*

*Revised : 25 September 2025*

*Accepted : 30 September 2025*

### Abstraksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (4) dan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal asosiatif dengan menggunakan teknik Sampel jenuh (sensus). Subjek penelitian adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian instrumen menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Teknik analisis data dengan regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,016 lebih besar dari t table 1,70 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian H1 diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. (2) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,428 lebih besar dari t table 1,70 dengan nilai signifikan 0,002 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian H2 diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. (3) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,625 lebih besar dari t table 1,70 dengan nilai

signifikan 0,017 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian H3 diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

(4) Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, sehingga H4 diterima

**Kata kunci:**

motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

Berdasarkan data hasil penelitian, manajemen masih perlu memperhatikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal disiplin kerja, dimana nilai beta disiplin kerja paling rendah dibandingkan motivasi dan lingkungan kerja.

**Abstract.**

*This study aims to determine (1) the effect of work motivation on employee performance, (2) the effect of work environment on employee performance, (3) the effect of work discipline on employee performance, and (4) the simultaneous effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance.*

*This research is classified as causal-associative research using a saturated sampling (census) technique. The subjects of this study were 31 employees of the National Unity and Political Agency (Badan Kesatuan Bangsa dan Politik) of Kendal Regency. Data were collected through questionnaires, and the research instruments were tested using validity and reliability tests. The classical assumption tests included normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Data analysis was carried out using multiple linear regression, the coefficient of determination ( $R^2$ ), and t-test and F-test.*

*The results showed that: (1) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.016 greater than the t-table value of 1.70 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that higher work motivation leads to higher employee performance, thus H1 is accepted. (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.428 greater than the t-table value of 1.70 and a significance value of  $0.002 < 0.05$ . Therefore, H2 is accepted, indicating that a better work environment improves employee performance. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.625 greater than the t-table value of 1.70 and a significance*

value of  $0.017 < 0.05$ . Thus,  $H3$  is accepted, meaning that better work discipline increases employee performance. (4) The simultaneous test shows a significance value of  $0.000 < 0.05$ , indicating that work motivation, work environment, and work discipline jointly have a significant effect on employee performance at the National Unity and Political Agency of Kendal Regency, and therefore  $H4$  is accepted.

**Keywords:**

Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

Based on the research findings, management needs to pay greater attention to motivation, work environment, and work discipline to enhance employee performance, particularly in the aspect of work discipline, which showed the lowest beta value compared to motivation and work environment.

## PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Tinggi rendahnya kinerja PNS disuatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kunci keberhasilan suatu organisasi yakni dapat tercapainya tujuan yang diinginkan adalah jika organisasi itu mampu mengelola SDMnya dengan tepat. Hal ini yang diharapkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal sebagai lembaga pemerintah yang melayani publik. Kinerja pegawai yang baik mampu membawa tujuan dari organisasi. Kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal belum optimal. Hal ini dapat diketahui berdasarkan data nilai rata-rata kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal pada tahun 2022-2024.

**Tabel 1**  
**Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal Tahun 2022-2024**

No	Kinerja pegawai akan tugas pekerjaan	Rerata		
		2022	2023	2024
1	Keterampilan melakukan tugas pekerjaan	78	77	75
2	Kesesuaian kualitas dan jumlah hasil kerja dengan standar/target dari instansi	73	77	74
3	Pengetahuan tentang peraturan-peraturan	81	80	79
4	Sikap terhadap dan pergaulan dengan:			
	a. Atasan	75	79	78
	b. Bawahan	69	75	70
	c. Rekan sederajat	71	75	74
5	Kesadaran menyelesaikan pekerjaan tanpa menggantungkan orang lain	74	72	73

6	Kehadiran	74	72	73
	Total	594	602	596
	Nilai Rerata	74,25	75,25	74,5

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal, 2025

Berdasarkan perolehan nilai rata-rata dapat diketahui adanya ketidakstabilan kinerja dari tahun 2021-2023 bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai tahun 2023 mengalami penurunan, artinya kinerja pegawai belum dilakukan secara maksimal. Kinerja yang belum maksimal dapat disebabkan karena adanya faktor motivasi, lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Menurut **Hasibuan (2017)**, motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena seseorang yang termotivasi akan bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. **Robbins dan Judge (2015)** menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses psikologis yang menyebabkan timbulnya, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai sasaran kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, semakin besar pula kemungkinan mereka menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut **Mangkunegara (2016)**, kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat langsung: pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, berinisiatif tinggi, serta berupaya mengatasi hambatan untuk mencapai target yang ditentukan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian **Sutrisno (2018)** dan **Siagian (2014)** yang menyatakan bahwa motivasi menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam mencapai prestasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti kepuasan kerja, tanggung jawab, dan pencapaian pribadi) maupun motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar seperti gaji, penghargaan, dan lingkungan kerja) akan lebih produktif dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan.

Dalam konteks organisasi publik seperti instansi pemerintahan, motivasi juga berperan penting dalam membentuk sikap profesional, meningkatkan pelayanan, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap masyarakat. Rendahnya motivasi sering kali menyebabkan menurunnya produktivitas, keterlambatan kerja, hingga rendahnya disiplin pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu menciptakan sistem penghargaan, komunikasi, serta lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis atau dugaan sementara yang ditemukan adalah:

Ha<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup kondisi fisik (seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, dan tata ruang kantor) serta kondisi nonfisik (seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja yang harmonis).

Pegawai akan lebih termotivasi dan produktif apabila bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan semangat kerja sehingga berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena lingkungan yang baik tidak hanya memengaruhi kondisi fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sedarmayanti (2017) dan Prawirosentono (2016) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Kondisi ruang kerja yang tertata rapi, penerangan yang cukup, udara yang segar, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan tingkat stres.

Dalam konteks instansi pemerintah, lingkungan kerja juga mencakup aspek kedisiplinan, komunikasi antarpegawai, dan dukungan pimpinan. Apabila lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan transparansi, maka kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan munculnya rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja agar tercipta suasana yang produktif dan nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis atau dugaan sementara yang ditemukan adalah:

Ha<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pegawai di suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan, serta komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu, menaati peraturan, serta menjaga etika dan tata tertib organisasi. Sebaliknya, kurangnya

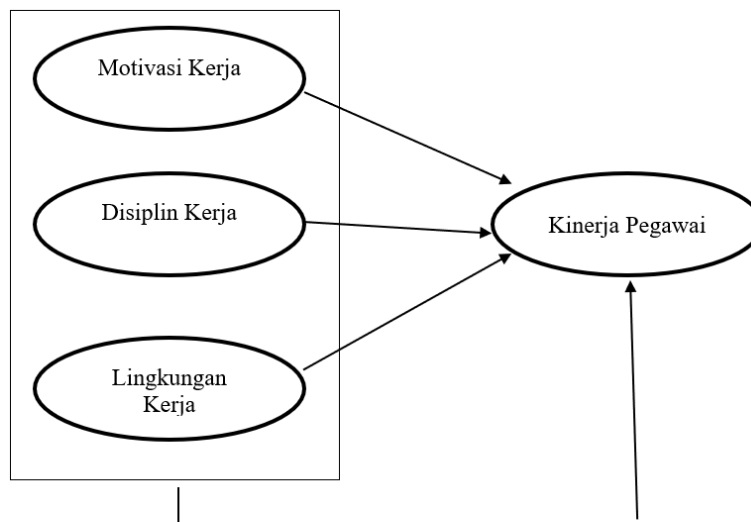
disiplin dapat menimbulkan keterlambatan, kelalaian, dan menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2016), disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja karena menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Disiplin juga berperan sebagai alat pengendali perilaku pegawai agar selalu bertindak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam organisasi publik, penerapan disiplin menjadi hal penting untuk memastikan pelayanan kepada masyarakat berjalan efektif dan profesional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Siagian (2014) dan Rivai (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam mematuhi waktu, tanggung jawab, dan aturan organisasi akan cenderung bekerja secara konsisten dan berorientasi pada hasil yang optimal.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, disiplin kerja tidak hanya mencakup kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga etika profesional, serta menghormati tata nilai organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu menerapkan sistem penegakan disiplin yang adil dan konsisten serta memberikan contoh teladan kepada bawahannya.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1  
Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono, (2017) menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal yang berjumlah 31 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2017) sampling jenuh adalah: “Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. “ Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang

### Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Indikator

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Masing-masing dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai definisi konsep, definisi operasional, dan pengukuran variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi kerja	Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau pegawai-pegawainya (Wardan, 2020)	Menurut Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020) : 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti dalam (Sedarmayanti, 2017)	Menurut Mangkunegara, (2019): 1. Penerangan 2. Temperature 3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Hubungan pegawai 7. Dekorasi di tempat kerja 8. Music di tempat kerja 9. Keamanan di tempat kerja
3	Disiplin (X3)	Disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasi perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan ganjaran. (Wahyuni dan Ema, 2020)	Menurut Octaviani & Pricilla, (2020) : 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. (Hamdiyah, 2016)	Menurut Yulianto, (2020) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sugiyono, (2017) mengatakan bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Penelitian ini kuisisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ). Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

### Metode Analisis Data

#### Uji Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis regresi berganda ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Adapun persamaan regresi bergandanya adalah:

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

Di mana:

- Y : Kinerja pegawai  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi dari setiap variabel independen  
 $X_1$  : motivasi kerja  
 $X_2$  : lingkungan kerja  
 $X_3$  : disiplin kerja  
e : Error

#### Uji Parsial Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi, uji signifikansi pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali 2018). Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  yang digunakan 5%. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika taraf signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan dari masing – masing variabel independen
- Jika taraf signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak dan tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.



Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik turun apabila satu variabel independen di tambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018)

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- Apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.
- Apabila  $\text{sig} > 0,05$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal:

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.368	.623		-.590	.560
	Motivasi Kerja	.347	.086	.481	4.016	.000
	Lingkungan Kerja	.554	.125	.522	4.428	.000
	Disiplin Kerja	.277	.106	.314	2.625	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dalam menganalisis dari perhitungan regresi berganda menggunakan nilai koefisien regresinya menggunakan hasil (*standardized beta coefficients*) yang dapat mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independent (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,481 X_1 + 0,522 X_2 + 0,314 X_3$$

Persamaan regresi berganda di atas memberikan arti sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien motivasi kerja bernilai 0,481 dengan arah positif yang memiliki arti bahwa jika variabel motivasi kerja terjadi peningkatan, maka kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal akan semakin meningkat.
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja bernilai 0,522 dengan arah positif yang memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan, maka kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal akan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien disiplin kerja bernilai 0,314 dengan arah positif yang memiliki arti bahwa jika variabel disiplin kerja terjadi peningkatan, maka kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal akan semakin meningkat.

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, hal ini disebabkan nilai koefisien regresi bukti lingkungan kerja paling tinggi yang diikuti oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Uji Hipotesis Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.368	.623		-.590	.560
	Motivasi Kerja	.347	.086	.481	4.016	.000
	Lingkungan Kerja	.554	.125	.522	4.428	.000
	Disiplin Kerja	.277	.106	.314	2.625	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Primer yang diolah, 2025

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.13 hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,016 lebih besar dari t table 1,70 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian H1 diterima.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.13 hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,428 lebih besar dari t table 1,70 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian H2 diterima.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.13 hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,625 lebih besar dari  $t$  table 1,70 dengan nilai signifikan 0,014 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian  $H_3$  diterima.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu (Ghozali, 2001). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, dimana nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.584	.58454

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Nilai *adjusted R square* adalah 0,584. Hal ini berarti 58,4 persen variasi dari kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 41,6 ( $100\% - 58,4\% = 41,6\%$ ) persen dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain, misalnya kepuasan kerja..

### Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**

### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.430	3	5.143	15.053	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.226	27	.342		
	Total	24.655	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan

disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, sehingga H4 diterima.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Sangat penting bagi instansi untuk memotivasi kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge menekankan bahwa motivasi tidak hanya soal bekerja keras, tetapi juga mencakup kejelasan arah dan ketekunan dalam mencapai sasaran organisasi (Robbins & Judge, 2022). Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, fokus, dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Motivasi kerja diukur dengan 5 indikator di mana nilai rata-rata (*mean*) motivasi kerja sebesar 3,30. Angka ini mempunyai arti bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah tinggi. Nilai rata-rata tertinggi pada X1.1 yaitu pernyataan Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, sedangkan nilai rata-rata terendah pada X1.4 yaitu pernyataan Atasan saya memberikan penghargaan atas kinerja saya, sehingga perlu diperhatikan manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustriani, Ratnasari, & Zamora, (2022); Sari, Khasanah, Pasha, & Sanjaya, (2021); Soejarminto & Hidayat, (2023); Gorang, Hermayanti, Peny, & Awang, (2022); membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif dapat membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dimana pegawai bekerja merupakan hal yang penting dalam pengembangan pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi membantu pegawai merasa semangat terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dan produktif. Kenyamanan ini membantu meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja bisa sangat berbahaya bagi pegawai yakni akan menurunkan prestasi kerja pegawai sendiri (Madyoningrum & Azizah, 2022). Menurut Sunyoto, (2015) Salah satu faktor terpenting dalam kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, karena dengan lingkungan yang baik dan kondusif akan membuat pegawai nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan di organisasi.

Lingkungan kerja diukur dengan 9 indikator. nilai rata-rata (*mean*) lingkungan kerja sebesar 3,52. Angka ini mempunyai arti bahwa tanggapan responden tentang lingkungan kerja adalah tinggi. Nilai rata-rata tertinggi pada X2.9 yaitu pernyataan saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor, sedangkan nilai rata-rata terendah pada X2.2 yaitu suhu ruangan (temperature) di tempat kerja saya terasa nyaman, sehingga perlu diperhatikan manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja.

Semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasanudin, Utari, & Nugroho Mardi W, (2021); Madyoningrum & Azizah, (2022); Agustriani, Ratnasari, & Zamora, (2022); Gorang, Hermayanti, Peny, & Awang, (2022); Soejarminto & Hidayat, (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Menurut Sinambela, (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil, disiplin PNS wajib dipatuhi untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (PP Nomor 94 Tahun 2021).

Disiplin kerja diukur dengan 4 indikator yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Nilai rata-rata (*mean*) disiplin kerja sebesar 4,04 artinya sebagian besar responden dapat menyatakan tanggapan netral mengenai terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja, sehingga perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Nilai rata-rata (*mean*) disiplin kerja sebesar 3,37. Angka ini mempunyai arti bahwa tanggapan responden tentang disiplin kerja adalah tinggi. Nilai rata-rata tertinggi pada X3.4 yaitu mengikuti semua prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Madyoningrum & Azizah, (2022); Agustriani, Ratnasari, & Zamora, (2022); Perkasa, Arbaina, Purwanto, Hamidah, & Tarmidji, (2023); Soejarminto & Hidayat, (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel analisis, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal

Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan tiga faktor penting yang secara simultan membentuk fondasi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa termotivasi, bekerja di lingkungan yang kondusif, dan mematuhi aturan serta etika kerja yang berlaku.

Motivasi kerja (X1) berperan sebagai pendorong internal yang menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih optimal, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, dan mencapai target yang ditetapkan. Sementara itu, lingkungan kerja (X2), baik secara fisik maupun psikologis, berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi. Disiplin kerja (X3) menjadi faktor kontrol yang memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten, taat terhadap waktu dan peraturan organisasi.

Dengan demikian, hasil pengujian secara simultan memperkuat bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada satu aspek saja, melainkan merupakan hasil sinergi dari motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan kedisiplinan pegawai itu sendiri. Organisasi yang ingin mendorong kinerja optimal perlu merancang strategi yang terintegrasi antara pemberian motivasi, pengelolaan lingkungan kerja yang baik, serta penerapan disiplin yang adil dan tegas.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Gorang, Hermayanti, Peny, & Awang, (2022); Soejarminto & Hidayat, (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,016 lebih besar dari  $t$  table 1,70 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian  $H_1$  diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai; 2) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,428 lebih besar dari  $t$  table 1,70 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian  $H_2$  diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai; 3) Hasil

analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,625 lebih besar dari  $t$  table 1,70 dengan nilai signifikan 0,014 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, dengan demikian H3 diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, dan 4) Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal, sehingga H4 diterima.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis berusaha memberikan saran-saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal perlu ditingkatkan dengan memberikan penghargaan atas kinerja pegawainya, sehingga akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik; (2) Berdasarkan penelitian mengenai lingkungan kerja di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal perlu diperhatikan melalui dengan memperbaiki suhu ruangan (temperature) di tempat kerja, sehingga akan memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja, dan (3) Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kendal dengan memperhatikan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, di mana pegawai akan diberikan sanksi bagi yang melanggar sehingga akan meningkatkan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Qiara Media.
- Agustriani, R., Ratnasari, S., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 104 - 122.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Gorang, A., Hermayanti, Peny, T., & Awang, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 673-686.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1–12.
- Hamdiyah, & Fathoni. (2016). Peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan pada swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 1-14.
- Hasanudin, M., Utari, W., & Nugroho Mardi W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai BRI Cabang Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 301-311.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Madyoningrum, A., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 328-342.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Octaviani, I., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 47–59.
- Perkasa, D., Arbaina, C., Purwanto, S., Hamidah, O., & Tarmidji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 47-59.
- Rerung, R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 90–110.
- Sari, S., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 57-66.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Metadata*, 1–14.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 22-32.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, S., & Lubis, E. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 55–60.
- Wardan. (2020). *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianto. (2020). *Perilaku Pengguna APD sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.