



Analisis Regresi Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura

***Laela Tambawang¹, Susilawaty², Yuliati Kalapadang³, Wa Ode Alya⁴**

^{1,2,3}Universitas Yapis Papua

E-Mail: tambawanglaela@gmail.com¹; susilawaty_h@yahoo.com²;
gianaevangeline11@gmail.com³; waodealya@gmail.com⁴

Abstract

Employee performance is a crucial factor in supporting the success of government organizations in achieving public service objectives. The Department of Education and Culture of Jayapura City continues to face various challenges related to work motivation, work discipline, and the work environment, which are presumed to influence employee performance. This study aims to analyze the effects of work motivation, work discipline, and the work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consisted of 87 employees, all of whom were selected as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics. The findings reveal that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.002 and a regression coefficient of 0.388. Work discipline also demonstrates a positive and significant effect, with a significance value of 0.002 and a regression coefficient of 0.310. The work environment emerges as the most dominant variable, with a significance value of 0.000, a regression coefficient of 1.238, and a beta coefficient of 0.417. Simultaneously, work motivation, work discipline, and the work environment significantly influence employee performance, as indicated by an F-statistic of 40.438 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R Square) of 0.594 indicates that 59.4% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. The novelty of this study lies in its empirical evidence that the work environment constitutes the most dominant factor affecting employee performance within the Department of Education and Culture of Jayapura City, an institution characterized by distinctive organizational features and service-area conditions.

Keywords: *Motivation; Discipline; Environment; Performance.*

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi pemerintah mencapai tujuan pelayanan publik. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura masih menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan

pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 87 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,002 dan koefisien regresi 0,388. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,002 dan koefisien regresi 0,310. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai signifikansi 0,000, koefisien regresi 1,238, dan beta 0,417. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung 40,438 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,594 menunjukkan bahwa 59,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Kebaruan penelitian terletak pada pembuktian bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura yang memiliki karakteristik organisasi dan wilayah pelayanan yang khas.

Kata-kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Lingkungan; Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Prihanto, Alwi Suddin, dan Suprihatmi Sri Wardiningsih yang menemukan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai pada berbagai organisasi publik dan swasta.¹ Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung tercapainya target organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian sasaran program dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang penting bagi setiap organisasi pemerintah.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pendidikan dan pelestarian kebudayaan. Keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan kebudayaan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung

¹ Yoga Prihanto, Alwi Suddin, dan Suprihatmi Sri Wardiningsih, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 19, no. 4 (2019): 539–548, <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/4083>.

jawabnya secara profesional. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi, sebagaimana ditemukan oleh Darmanto dan Harahap yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan utama pembentukan kinerja pegawai pada instansi pemerintah.² Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi juga mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya. Kondisi tersebut menjadikan motivasi sebagai aspek penting yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Fenomena kinerja pegawai pada instansi pemerintah sering kali dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Trihudiatmanto menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu menciptakan keteraturan kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.³ Tingkat disiplin yang baik akan membantu organisasi mencapai target kerja secara optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan dan menurunkan produktivitas organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Selain motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian Lusitawati et al. menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, serta efektivitas kerja pegawai sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi.⁴ Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan mendukung produktivitas.

² Darmanto dan R. Hamdani Harahap, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara," *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2015): 1–19, <https://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1067>.

³ Siska Agustina Dewi dan M. Trihudiatmanto, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *JEBE: Journal of Economic, Business and Engineering* 2, no. 1 (2020): 113–122, <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jebe/article/view/1457>.

⁴ Lusitawati et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia," *JFM: Journal of Fundamental Management* 3, no. 2 (2023): 281–291, <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jfm/article/view/21403>.

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai juga membantu pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu dikelola secara optimal oleh organisasi.

Kondisi empiris pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa gejala yang ditemukan antara lain keterlambatan kehadiran pegawai, tingkat absensi yang masih perlu mendapat perhatian, motivasi kerja yang belum optimal, serta keterbatasan fasilitas pendukung pekerjaan. Temuan penelitian Here, Manafe, dan Hamid mengindikasikan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja pegawai apabila tidak dikelola secara baik.⁵ Kondisi tersebut perlu menjadi perhatian karena dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan program pendidikan dan kebudayaan. Peningkatan kualitas kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang mendesak untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu dilakukan secara lebih mendalam.

Karakteristik geografis Kota Jayapura yang memiliki wilayah pelayanan cukup luas turut memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Pelaksanaan program pendidikan dan kebudayaan membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi tinggi, disiplin yang baik, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Patmawati, Mustanir, dan Sinrang menegaskan bahwa kombinasi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik.⁶ Pegawai yang mampu menjaga motivasi dan disiplin kerja akan lebih mudah menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi. Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi pada instansi pemerintah.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, hasil penelitian yang diperoleh masih

⁵ Angelia Febia Narwastu Murni Here, David Manafe, dan Vera Suryani Hamid, "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan dan Lingkungan Kerja Dimediasi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja," *MEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 8, no. 2 (2024): 657–676, <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/4064>.

⁶ Patmawati, Ahmad Mustanir, dan Andi Sinrang, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kuantitatif pada Puskesmas Baranti," *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 11, no. 4 (2025): 1293–1315, <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat/article/view/5310>.

menunjukkan variasi pada besarnya pengaruh masing-masing variabel. Beberapa penelitian menemukan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan adanya variabel tertentu yang tidak memberikan pengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut terlihat pada penelitian Wulandari dan Nurhayati yang menunjukkan adanya variasi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada berbagai instansi.⁷ Variasi temuan tersebut membuka peluang untuk melakukan pengujian kembali pada konteks organisasi yang berbeda. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura memiliki karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menghasilkan bukti empiris yang lebih spesifik sesuai dengan kondisi organisasi yang diteliti.

Berdasarkan latar belakang penelitian, kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Keberadaan berbagai permasalahan, seperti motivasi kerja yang belum optimal, tingkat disiplin yang masih perlu ditingkatkan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas, menunjukkan perlunya dilakukan kajian empiris untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura? Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura? Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan

⁷ Andri Wulandari dan Mafizatul Nurhayati, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 11, no. 2 (2023): 47–67, <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/3797>.

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan pengujian hipotesis statistik. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan data yang terukur.⁸ Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang aktif bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura sebanyak 87 orang. Jumlah populasi yang relatif terbatas memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan skor berturut-turut 5 sampai 1. Arikunto menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi dari responden mengenai persepsi, sikap, dan perilaku terhadap objek yang diteliti.⁹ Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan kerja, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan insentif kerja. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Variabel lingkungan kerja diukur melalui aspek fisik dan nonfisik, sedangkan variabel kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Ghazali menyatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid apabila mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan reliabel apabila menghasilkan data yang konsisten.¹⁰ Tahap berikutnya adalah pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2)

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2022).

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2021).

¹⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, Cet. 10. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021).

untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Pendekatan regresi linear berganda banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena mampu menjelaskan hubungan beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara simultan.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 87 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang memuat indikator motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dikembalikan dan dapat diolah sehingga tingkat respons mencapai 100 persen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan telah mewakili seluruh populasi penelitian secara menyeluruh. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis diawali dengan pengujian kualitas instrumen dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi yang memenuhi persyaratan validitas. Nilai signifikansi masing-masing item berada di bawah tingkat kesalahan sebesar 0,05 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Beberapa item pada variabel motivasi kerja bahkan menunjukkan nilai korelasi yang cukup tinggi, seperti item X1.2 sebesar 0,608 dan item X1.3 sebesar 0,830. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk yang hendak diteliti secara tepat. Keberhasilan seluruh item memenuhi persyaratan validitas memberikan keyakinan bahwa instrumen penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menggambarkan kondisi responden. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dipertahankan untuk tahap analisis berikutnya.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga memenuhi kriteria reliabel. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan mampu menghasilkan data yang stabil. Kuesioner yang reliabel memungkinkan hasil pengukuran

¹¹ Irwan Gani dan Siti Amalia, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial* (Yogyakarta: Andi, 2015).

tetap konsisten apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama. Tingkat reliabilitas yang baik juga memperkuat kualitas data yang diperoleh dari responden. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Pengujian asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,585 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,884. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 0,05 sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Terpenuhiya asumsi normalitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu syarat penting analisis parametrik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data penelitian layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil tersebut memberikan dasar yang kuat bagi pelaksanaan pengujian hipotesis secara lebih lanjut.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,395 + 0,388X_1 + 0,310X_2 + 1,238X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 1,395 menunjukkan tingkat kinerja dasar ketika seluruh variabel independen dianggap konstan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,388 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,388 satuan. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,310 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,310 satuan. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja sebesar 1,238 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
Konstanta	1,395	4,198	-	0,332	0,740
Motivasi Kerja (X ₁)	0,388	0,120	0,265	3,227	0,002
Disiplin Kerja (X ₂)	0,310	0,098	0,286	3,169	0,002
Lingkungan Kerja (X ₃)	1,238	0,241	0,417	5,142	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1 diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja memperoleh nilai

signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai beta terbesar terdapat pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,417. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian simultan melalui uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 40,438 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan taraf kesalahan sebesar 0,05 sehingga model penelitian dinyatakan signifikan secara simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,594. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 59,4 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Sisanya sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hardiyanti et al. yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu mendorong semangat kerja, komitmen, dan produktivitas pegawai.¹² Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memperoleh penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan organisasi cenderung memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Temuan ini juga mendukung penelitian Liyas yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kesediaan pegawai untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi.¹³ Kondisi tersebut

¹² Suci Hardiyanti et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai," *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* 3, no. 3 (2023): 652–663, <https://djournal.com/arbitrase/article/view/722>.

¹³ Jeli Nata Liyas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru," *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 3, no. 2 (2018): 169–180, <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/199>.

menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun sistem motivasi yang berkelanjutan agar kualitas kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui kemampuan motivasi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian hasil. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama proses kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Irawan et al. yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas organisasi.¹⁴ Kondisi tersebut terlihat pada pegawai yang berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Penelitian Syihab, Razak, dan Hidayat juga menegaskan bahwa motivasi yang kuat mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena mendorong munculnya rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.¹⁵ Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor publik.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari taraf kesalahan penelitian sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dapat dihasilkan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Prasetyani yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karena mampu menciptakan keteraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.¹⁶ Kedisiplinan yang baik memungkinkan pegawai memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif sehingga target organisasi dapat dicapai sesuai rencana. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Siregar dan Mulyana yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan

¹⁴ Hendra Irawan et al., "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan* 7, no. 2 (2024): 280–286, <https://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl/article/view/1915>.

¹⁵ Safirah Syihab, Mashur Razak, dan Muhammad Hidayat, "Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru," *AkMen Jurnal Ilmiah* 17, no. 2 (2020): 194–204, <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/880>.

¹⁶ Desi Prasetyani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 8, no. 2 (2025): 388–395, <https://www.ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/1059>.

pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal.¹⁷ Kondisi tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik.

Hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pegawai, tetapi juga oleh tingkat kepatuhan terhadap norma dan prosedur kerja yang berlaku. Pegawai yang hadir tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan Surito, Arifin, dan Aiyub yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengendalian perilaku kerja yang lebih terarah dan bertanggung jawab.¹⁸ Tingkat disiplin yang baik juga membantu organisasi mengurangi berbagai bentuk penyimpangan kerja yang dapat menghambat pencapaian target pelayanan publik. Penelitian Fadzillah, Yuliana, dan Perkasa menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan organisasi karena pegawai lebih konsisten dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.¹⁹ Temuan tersebut memperlihatkan bahwa penguatan budaya disiplin perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui pengawasan dan pembinaan yang efektif.

Variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi faktor yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Dominasi tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 1,238 dan nilai beta sebesar 0,417 yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh variabel penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Harmen et al. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.²⁰ Lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan fisik maupun psikologis sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa

¹⁷ Adha Aulia Dwitiara Siregar dan Aam Rachmat Mulyana, "Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi," *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi* 22, no. 1 (2025): 1–17, <https://journal.unjani.ac.id/index.php/portofolio/article/view/749>.

¹⁸ Surito, A. Hadi Arifin, dan Aiyub, "Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *J-Mind: Jurnal Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (2019): 30–46, <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3366>.

¹⁹ Malika Radian Fadzillah, Lingga Yuliana, dan Didin Hikmah Perkasa, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda," *Jurnal Multidisipliner Knowledge* 3, no. 1 (2025): 94–102, <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/137>.

²⁰ Hilma Harmen et al., "Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan Perusahaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 1 (2026): 47–62, <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/view/3362>.

mengalami hambatan yang berarti. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Safari dan Wahyudi yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan kualitas kinerja pegawai pada instansi pemerintah.²¹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya perbaikan lingkungan kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Dominannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dipahami melalui kondisi empiris yang terdapat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura. Pegawai membutuhkan sarana kerja yang memadai, ruang kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Hasil penelitian Kusuma, Widnyana, dan Sukadana menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu memperkuat motivasi dan semangat kerja pegawai sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.²² Ketersediaan fasilitas kerja yang baik akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih akurat sesuai tuntutan organisasi. Penelitian Veritia et al. juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.²³ Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perbaikan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik harus menjadi prioritas dalam pengelolaan organisasi sektor publik.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 40,438 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hartono, Milfayetty, dan Foo yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

²¹ Teti Safari dan Wahyudi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *JBE: Jurnal Binkai Ekonomi* 8, no. 1 (2023): 67–76, <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/250>.

²² I Gusti Made Cahya Dharma Kusuma, I Wayan Widnyana, dan I Wayan Sukadana, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Blue Karma Seminyak Badung," *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 6, no. 9 (2025): 2228–2239, <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/12653>.

²³ Veritia et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan," *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 8, no. 2 (2025): 642–649, <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/1105>.

pegawai pada organisasi pelayanan publik.²⁴ Kinerja yang optimal akan lebih mudah dicapai ketika organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara faktor internal pegawai dan faktor eksternal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Widita dan Ristianawati yang menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.²⁵ Kondisi tersebut menegaskan bahwa pendekatan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terpadu agar mampu menghasilkan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4 persen menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang diteliti, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa penelitian ini berhasil memberikan bukti empiris mengenai pentingnya pengelolaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai instrumen peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki kontribusi paling dominan sehingga memerlukan perhatian yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan ketiga variabel tersebut pada konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura yang memiliki karakteristik geografis, administratif, dan pelayanan publik yang berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa perbaikan lingkungan kerja yang terintegrasi dengan penguatan motivasi dan disiplin kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

²⁴ Ludy Hartono, Sri Milfayetty, dan Mariana Foo, "As Getting Older: 'Does it Remain Important to Have Work Discipline and Attention to Work Environment?'," *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 2 (2023): 183–200, <https://journals.ums.ac.id/index.php/indigenous/article/view/21875>.

²⁵ Mella Widita dan Yuyun Ristianawati, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mustika Jaya Lestari)," *JIMPA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah* 5, no. 1 (2025): 403–412, <https://jim.stebisigm.ac.id/index.php/jimpa/article/view/566>.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura. Pengaruh motivasi kerja dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan koefisien regresi sebesar 0,388, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0,310. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi sebesar 1,238, sehingga menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai secara lebih optimal dibandingkan faktor lainnya.

Kesimpulan berikutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian simultan menghasilkan nilai F-hitung sebesar 40,438 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Jayapura. Analisis koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,594 yang menunjukkan bahwa 59,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 40,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 1,395 + 0,388X_1 + 0,310X_2 + 1,238X_3 + e$, memperlihatkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperkuat motivasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, dan terutama menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Upaya tersebut diharapkan mampu mendukung efektivitas penyelenggaraan tugas serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2021.
- Darmanto, dan R. Hamdani Harahap. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara.” *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2015): 1–19. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1067>.
- Dewi, Siska Agustina, dan M. Trihudyatmanto. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.” *JEBE: Journal of Economic, Business and Engineering* 2, no. 1 (2020): 113–122. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jebe/article/view/1457>.
- Fadzillah, Malika Radian, Lingga Yuliana, dan Didin Hikmah Perkasa. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda.” *Jurnal Multidisipliner Knowledge* 3, no. 1 (2025): 94–102. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/137>.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi, 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Cet. 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- Hardiyanti, Suci, Sintong Naek Halashon Hutasoit, Sumuntul Martahan H. Sipahutar, Siwan, Uti Pennia, Nilawati Nasti, dan Neni Sriwahyuni. “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.” *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* 3, no. 3 (2023): 652–663. <https://djournals.com/arbitrase/article/view/722>.
- Harmen, Hilma, Bintang Emeli Siahaan, Jonathan Delvinosa Gultom, Ketrin Hivisini Simbolon, Marta, Raissa Nazswa Indira, dan Zizi Zalianty. “Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan Perusahaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta.” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 1 (2026): 47–62. <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/view/3362>.
- Hartono, Ludy, Sri Milfayetty, dan Mariana Foo. “As Getting Older: ‘Does it Remain Important to Have Work Discipline and Attention to Work Environment?’” *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 2 (2023): 183–200. <https://journals.ums.ac.id/index.php/indigenous/article/view/21875>.
- Here, Angelia Febia Narwastu Murni, David Manafe, dan Vera Suryani Hamid. “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan dan Lingkungan Kerja Dimediasi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja.” *MEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 8, no. 2 (2024): 657–676. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/4064>.
- Irawan, Hendra, Ieke Wulan Ayu, Siti Nurwahidah, dan Darmanto. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan* 7, no. 2 (2024): 280–286. <https://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl/article/view/1915>.
- Kusuma, I Gusti Made Cahya Dharma, I Wayan Widnyana, dan I Wayan Sukadana. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Blue Karma Seminyak Badung.” *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 6, no. 9 (2025): 2228–2239. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/12653>.

- Liyas, Jeli Nata. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru." *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 3, no. 2 (2018): 169–180. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/199>.
- Lusitawati, Didin Hikmah Perkasa, Muhammad Ekhsan, Leli Deswindi, dan Dinar Nur Affini. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Lingkungan Hidup Republik Indonesia." *JFM: Journal of Fundamental Management* 3, no. 2 (2023): 281–291. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jfm/article/view/21403>.
- Patmawati, Ahmad Mustanir, dan Andi Sinrang. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kuantitatif pada Puskesmas Baranti." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 11, no. 4 (2025): 1293–1315. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat/article/view/5310>.
- Prasetyani, Desi. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 8, no. 2 (2025): 388–395. <https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/1059>.
- Prihanto, Yoga, Alwi Suddin, dan Suprihatmi Sri Wardiningsih. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 19, no. 4 (2019): 539–548. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/4083>.
- Safari, Teti, dan Wahyudi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan." *JBE: Jurnal Bingkai Ekonomi* 8, no. 1 (2023): 67–76. <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/250>.
- Siregar, Adha Aulia Dwitiera, dan Aam Rachmat Mulyana. "Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi." *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi* 22, no. 1 (2025): 1–17. <https://journal.unjani.ac.id/index.php/portofolio/article/view/749>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Surito, A. Hadi Arifin, dan Aiyub. "Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *J-Mind: Jurnal Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (2019): 30–46. <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3366>.
- Syihab, Safirah, Mashur Razak, dan Muhammad Hidayat. "Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru." *AkMen Jurnal Ilmiah* 17, no. 2 (2020): 194–204. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/880>.
- Veritia, Feb Amni Hayati, Lili Sularmi, dan Reza Sofyan Romadhon. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan." *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 8, no. 2 (2025): 642–649. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/1105>.
- Widita, Mella, dan Yuyun Ristianawati. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mustika Jaya Lestari)." *JIMPA*:

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah 5, no. 1 (2025): 403–412.
<https://jim.stebisigm.ac.id/index.php/jimpa/article/view/566>.

Wulandari, Andri, dan Mafizatul Nurhayati. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 11, no. 2 (2023): 47–67.
<https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/3797>.