

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai

Pipit Shofiatul Hayat Rachman¹, Ultra Rastryana²

Universitas Bina Sarana Informatika Fakultas Ekonomi Dan Bisnis^{1,2}
Jl. Kramat Raya No. 98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat
Email : pipitrachman123@gmail.com¹, ultra.urs@bsi.ac.id^{2*}

Submit: 20-02-2025	Revisi: 13-03-2025	Terima 13-03-2025	Terbit Online: 30-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Kedisiplinan pegawai merupakan indikator kepatuhan terhadap regulasi yang diberlakukan dalam suatu perusahaan. Aspek kedisiplinan mencakup ketaatan terhadap jam kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang mendukung efektivitas serta produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di kantor tersebut dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 133 responden. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan *software* IBM SPSS versi 26. Teknik analisis yang diterapkan meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Nilai adjusted R Square yang diperoleh sebesar 82,6%, mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai berada dalam kategori rendah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Pegawai

ABSTRACT

Abstracts – *Employee discipline serves as an indicator of adherence to the regulations implemented within a company. This aspect encompasses compliance with working hours, punctuality in task completion, and adherence to procedures and policies that support organizational effectiveness and productivity. This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee discipline at the Regional Disaster Management Agency (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Office of Tangerang Regency. The population in this study includes all employees of the office, with a sample size determined using the Slovin formula, resulting in a total of 133 respondents. This research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires. Data analysis was conducted using IBM SPSS software version 26. The analytical techniques applied include descriptive analysis, validity and reliability testing, classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test, F-test, and coefficient of determination test). The findings indicate that work motivation positively influences employee discipline, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, the work environment has a positive impact on employee discipline, with a significance value of $0.006 < 0.05$. The adjusted R Square value obtained is 82.6%, indicating that the influence of work motivation and work environment on employee discipline falls within the low category.*

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Discipline

1. PENDAHULUAN

Stabilitas perekonomian suatu negara sangat ditentukan oleh efektivitas sistem yang mengelola serta

mendistribusikan sumber daya, baik secara pribadi maupun organisasi (Heliany, 2021). Dalam hal ini, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Kabupaten Tangerang berperan sebagai lembaga koordinatif dalam pelaksanaan upaya pencegahan dan penanggulangan bencana. Keberhasilan BPBD dalam menjalankan fungsinya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai motor penggerak dalam pencapaian tujuan institusional. (Hoar et al., 2021), menegaskan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tangerang, kualitas SDM merupakan aspek keberhasilan upaya penanggulangan bencana serta implementasi program yang telah dirancang untuk mengurangi risiko dan dampak bencana. Pengelolaan SDM yang optimal, termasuk peningkatan motivasi kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, menjadi faktor dalam membangun disiplin dan profesionalisme pegawai (Fauzi & Manao, 2023). Dengan demikian, penguatan kapasitas SDM tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga mendukung efektivitas kelembagaan dalam menjalankan mandatnya sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap penanggulangan bencana di wilayah Tangerang.

Dalam kenyataannya, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tangerang menghadapi berbagai tantangan dalam upaya pengelolaan dan penanganan bencana, terutama dalam meningkatkan kesadaran serta edukasi masyarakat mengenai penanggulangan bencana. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut adalah pemanfaatan teknologi digital yang memungkinkan penyebaran informasi secara cepat dan luas. Menurut (Rofiyanti et al., 2023), penggunaan media sosial dan platform digital berperan dalam meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat terhadap potensi bencana. Melalui strategi tersebut, BPBD dapat lebih efektif dalam menyampaikan edukasi, peringatan dini, serta langkah-langkah pencegahan yang harus diambil oleh masyarakat. Namun, keberhasilan implementasi strategi yang diterapkan sangat bergantung pada disiplin serta motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai di suatu organisasi. Motivasi kerja sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan dan berpengaruh terhadap efektivitas pencapaian target organisasi (Robbin & Judge, 2015). Motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tangerang, menjadi arah untuk memastikan kesiapan serta respon cepat dalam menghadapi berbagai situasi darurat. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih proaktif, disiplin dan memiliki komitmen kuat terhadap tugas serta

tanggung jawabnya (Syukron & Shofiyuddin, 2024). Namun, berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa hambatan yang dapat mengurangi motivasi pegawai, seperti kurangnya kerja sama dalam tim serta terbatasnya pemberian insentif yang dapat mendukung peningkatan kinerja.

Rendahnya tingkat motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tangerang dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah kurangnya apresiasi terhadap kinerja pegawai serta lemahnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Kondisi demikian berdampak terhadap menurunnya semangat kerja serta kurangnya keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal. (Galanakis & Peramatzis, 2022), menegaskan bahwa faktor motivasi intrinsik, seperti pengakuan atas pencapaian dan penghargaan terhadap hasil kerja, berfungsi untuk meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas pegawai. Maka, kiranya, diperlukan strategi guna membangun motivasi kerja melalui kebijakan pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, sistem insentif yang adil, serta pengembangan karier yang jelas. Dengan adanya langkah-langkah tersebut, pegawai BPBD dapat bekerja dengan lebih disiplin, memiliki komitmen lebih tinggi, serta mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pelaksanaan tugas, khususnya dalam upaya penanggulangan bencana di Kabupaten Tangerang.

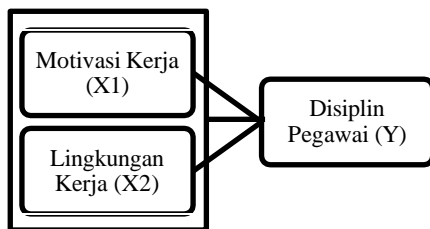
Di sisi lain, lingkungan kerja juga berpengaruh peran penting dalam membentuk kedisiplinan serta produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan, efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial dan psikologis yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Ismail et al., 2023). Aspek fisik meliputi fasilitas dan sarana kerja, aspek sosial mencakup hubungan antarpegawai dan interaksi dengan pimpinan, sementara aspek psikologis berkaitan dengan kesejahteraan emosional dan mental pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja yang belum optimal di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tangerang, seperti tatanan meja yang tidak baik. Kondisi demikian menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik melalui penyediaan fasilitas yang lebih memadai maupun penguatan hubungan kerja yang harmonis, menjadi langkah yang diperlukan guna meningkatkan disiplin serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kedisiplinan pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. (Pranitasari & Khotimah, 2021), mendefinisikan kedisiplinan kerja sebagai kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik dalam bentuk peraturan tertulis maupun norma yang tidak tertulis. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal tanpa harus

bergantung pada pengawasan ketat dari atasan. Disiplin kerja juga mengindikasikan profesionalisme dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Hal tersebut berbeda dengan kenyataan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tangerang, tidak jarang ditemukan pegawai yang biasa mengobrol saat jam kerja serta kecenderungan menunda penyelesaian tugas.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini, kerangka berpikir yang digunakan merujuk pada teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg serta teori lingkungan kerja yang dijelaskan oleh (Prasetya, 2022). Secara konseptual, motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat mendorong peningkatan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan fokus dan efisiensi dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris sejauh mana kedua faktor tersebut memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga menjadi rekomendasi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di BPBD Kabupaten Tangerang.

Dengan demikian, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini mencakup tiga aspek yaitu, *pertama*, apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. *Kedua*, apakah lingkungan kerja mempengaruhi kedisiplinan pegawai. *Ketiga*, apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Pengujian hipotesis bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menjadi dasar dalam menentukan strategi peningkatan kinerja pegawai.



Sumber: (data penelitian, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis :

H_{01} : Diduga Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Pegawai
 H_{a1} : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Pegawai
 H_{02} : Diduga Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Pegawai

H_{a2} : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Pegawai

H_{03} : Diduga Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Pegawai

H_{a3} : Diduga Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Pegawai

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang berdasarkan variabel penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tangerang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (*margin of error*) 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 133 responden. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria responden sebagai berikut:

- Pegawai yang telah bekerja minimal 1 tahun.
- Memiliki peran aktif dalam kegiatan operasional maupun administrasi.
- Bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan sesuai dengan petunjuk penelitian.

Adapun perhitungan jumlah sampel dengan rumus Slovin dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Total populasi (200 pegawai)

e = *Margin of error* (5% atau 0,05)

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,05)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 0,5}$$

$$n = \frac{200}{1,5}$$

$$n = 133,3 = 133$$

Penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis untuk memastikan keandalan dan validitas data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan guna memastikan bahwa instrumen penelitian akurat dan konsisten. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas digunakan untuk menilai kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menilai pengaruh parsial variabel independen serta uji F untuk menguji pengaruhnya secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Analisis regresi linear berganda juga diterapkan guna

memahami hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan operasionalisasi variabel dengan indikator meliputi motivasi kerja (kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi), lingkungan kerja (lingkungan fisik dan non-fisik), serta kedisiplinan pegawai (tujuan, balas jasa, keadilan, dan sanksi hukuman).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada variabel disiplin pegawai sebagai variabel dependen dan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dengan jumlah sampel sebanyak 133 responden.

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	133	28	61	48.48	8.406
Lingkungan Kerja	133	26	61	51.14	7.272
Disiplin Pegawai	133	22	57	43.92	7.831
Valid N (listwise)	133				

Sumber: Data Olahan (2024)

Dilihat dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah responden (n) yang diperhatikan adalah 133 responden dan cenderung terlihat bahwa setiap sample memiliki nilai tipikal (mean) dan standar deviasi untuk setiap variabel. Standar deviasi variabel bebas motivasi kerja (X1) adalah 8,406 dengan nilai rata-rata 48,48. Ketika nilai rata-rata lebih tinggi dari standar deviasi, itu berarti perbedaan antara nilai minimum dan maksimum kecil. Standar deviasi variabel bebas lingkungan kerja (X2) adalah 7,272 dengan nilai rata-rata 51,14. Ketika nilai rata-rata lebih tinggi dari standar deviasi, itu berarti perbedaan antara nilai minimum dan maksimum kecil.

b. Uji Kualitas Data

Tingkat validitas diukur dengan membandingkan nilai hitung r (*correlation item total correlation*) dengan nilai tabel r untuk degree of freedom (df) = n-k dengan alpha 0,05. Untuk menguji validitas penulis menggunakan analisis dengan menggunakan SPSS 26. Dalam kasus ini, terdapat 133 sampel dan 2 variabel independen, maka df yang dihasilkan yaitu sebesar 131 (133-2) dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,170. Dalam konteks uji validitas, apabila nilai r hitung (yang dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation untuk setiap pernyataan) lebih besar daripada nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r-tabel (n-2)	Ket.
	Pernyataan 1	0,550	0,170	Valid

Motivasi Kerja (X ₁)	Pernyataan 2	0,581	0,170	Valid
	Pernyataan 3	0,505	0,170	Valid
	Pernyataan 4	0,551	0,170	Valid
	Pernyataan 5	0,563	0,170	Valid
	Pernyataan 6	0,493	0,170	Valid
	Pernyataan 7	0,487	0,170	Valid
	Pernyataan 8	0,489	0,170	Valid
	Pernyataan 9	0,438	0,170	Valid
	Pernyataan 10	0,617	0,170	Valid
	Pernyataan 11	0,606	0,170	Valid
	Pernyataan 12	0,509	0,170	Valid
	Pernyataan 13	0,406	0,170	Valid
		Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r-tabel (n-2)
	Pernyataan 1	0,506	0,170	Valid
	Pernyataan 2	0,473	0,170	Valid
	Pernyataan 3	0,408	0,170	Valid
	Pernyataan 4	0,569	0,170	Valid
	Pernyataan 5	0,398	0,170	Valid
	Pernyataan 6	0,323	0,170	Valid
	Pernyataan 7	0,329	0,170	Valid
	Pernyataan 8	0,510	0,170	Valid
	Pernyataan 9	0,430	0,170	Valid
	Pernyataan 10	0,315	0,170	Valid
	Pernyataan 11	0,375	0,170	Valid
	Pernyataan 12	0,377	0,170	Valid
	Pernyataan 13	0,575	0,170	Valid
	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r-tabel (n-2)	Ket.
	Pernyataan 1	0,511	0,170	Valid
	Pernyataan 2	0,514	0,170	Valid
	Pernyataan 3	0,453	0,170	Valid
	Pernyataan 4	0,369	0,170	Valid
	Pernyataan 5	0,555	0,170	Valid
	Pernyataan 6	0,474	0,170	Valid
	Pernyataan 7	0,457	0,170	Valid
	Pernyataan 8	0,532	0,170	Valid
	Pernyataan 9	0,468	0,170	Valid
	Pernyataan 10	0,542	0,170	Valid
	Pernyataan 11	0,564	0,170	Valid
	Pernyataan 12	0,562	0,170	Valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Nilai r hitung secara keseluruhan lebih besar dari r tabel 0,170 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin pegawai (Y) pada tabel di atas sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pernyataan yang dihilangkan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,844	> 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,776	> 0,6	Reliabel
Disiplin Pegawai (Y)	0,837	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja

dan disiplin pegawai memiliki nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

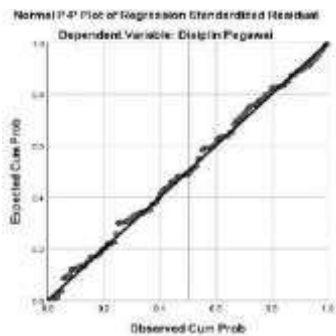
c. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N	Mean	133
Normal Parameters ^{ab}	Std. Deviation	.0000000
		3.60280533
Most Extreme Differeces	Absolute	.064
	Positive	.034
	Negative	-.064
		.200 ^{cd}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (Data Olahan, 2024)



Sumber: (Data Olahan, 2024)

Gambar 2. Uji Normalitas Data P-P Plot

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis selanjutnya.

Berdasarkan tampilan grafik normal probability plot, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman's Rho)

	Unstand ardzied Residual	Moti vasi	Lingk ungan Kerja
--	--------------------------	-----------	-------------------

			Kerj a		
Sper man's rho	Unstand ardzied Residual	Correl ation Coeff ecent	1,000	.035	-.007
		Sig. (2- Tailed)		.817	.972
		N	133	.133	133
Motivasi Kerja		Correl ation Coeff ecent	.035	1,000	.757**
		Sig. (2- Tailed)	.817		.000
		N	133	133	133
Lingkun gan Kerja		Correl ation Coeff ecent	.007	.757 **	1,000
		Sig. (2- Tailed)	.972	.000	
		N	133	133	133

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji Spearman's rho pada tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,817 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,817 > 0,05) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,972 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,972 > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.115	2.404			
	Motivasi Kerja	.764	.043	.820	.770	1.299
	Lingkungan Kerja	.137	.050	.127	.770	1.299

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel di atas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,417 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,516 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.115	2.404		.048	.012
	Motivasi Kerja	.764	.043	.820	17.821	.000
	Lingkungan Kerja	.137	.050	.127	2.771	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai
Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,115 + 0,764X_1 + 0,137X_2$$

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,115 mengindikasikan jika variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka disiplin pegawai akan bernilai 0,115. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,764 menunjukkan hubungan positif, artinya peningkatan motivasi kerja sebesar 1% atau 1 poin akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,764. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,137 juga menunjukkan hubungan positif, di mana peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% atau 1 poin akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,137. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel disiplin pegawai.

d. Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.115	2.404		.048	.012
	Motivasi Kerja	.764	.043	.820	17.821	.000
	Lingkungan Kerja	.137	.050	.127	2.771	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai
Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 6,582. Dalam perbandingannya dengan nilai ttabel sebesar 1,978 dengan tingkat signifikansi 0,05, ditemukan bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel (17,821 > 1,978) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang diajukan diterima.

Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh dengan nilai tabel sebesar 1,978 dengan tingkat signifikansi 0,05, ditemukan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t

tabel (2,771 > 1,978) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0.000 < 0.05), maka hipotesis (H2) yang diajukan diterima.

Tabel 9. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6381.861	2	3190.930	242.106	.000 ^b
	Residual	1713.387	130	13.180		
	Total	8095.248	132			

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
Sumber: Data Olahan (2024)

Hasil dari perhitungan Uji F terdapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai Fhitung > Ftabel (242,106 > 3,07).

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian dinyatakan telah fit untuk digunakan mengestimasi hasil pengujian hipotesis.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Zero-Order	Partial	Part
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.115	2.404		.048	.012			
	Motivasi Kerja	.764	.043	.820	17.821	.000	.881	.842	.719
	Lingkungan Kerja	.137	.050	.127	2.771	.006	.821	.836	.612

* Dependent Variable: Disiplin Pegawai
Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin pegawai adalah:
 $0,820 \times 0,881 = 72,24\%$
- Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai adalah:
 $0,127 \times 0,821 = 10,43\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang dianalisis, terlihat bahwa besarnya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel disiplin pegawai sebesar 72,24%. Sedangkan untuk besarnya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel disiplin pegawai sebesar 10,43%

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888	.826	.785	3.630

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin Pegawai
Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,826 pada tabel sama dengan 82,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin pegawai sebesar 82,6% sedangkan sisanya ($100 - 82,6 = 17,4\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

f. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, jauh lebih kecil dibandingkan dengan batas signifikansi 0,05. Motivasi kerja bukan sekadar faktor tambahan, melainkan memiliki peran nyata dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, hasil analisis statistik juga mengesankan, bahwa nilai t -hitung (10,371) lebih besar dibandingkan dengan t -tabel (1,66) yang semakin memperkuat kesimpulan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja (Ifaristi, 2024) yang tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karenanya, perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fauzi & Manao, 2023), menegaskan pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi kerja dan berdampak langsung pada kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti & Nurpriadi, 2023), juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan adanya kesempatan pengembangan karier mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kedisiplinan dalam bekerja. Oleh karenanya, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor motivasi guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah memberikan penghargaan dan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja serta kedisiplinan tinggi. Selain itu, penerapan sistem insentif yang adil dan transparan juga dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Tidak hanya itu, perusahaan dapat meningkatkan motivasi melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan sesuai dengan kinerja dan kompetensinya. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan disiplin, sehingga dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai. Hal demikian dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, di mana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,137 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh meskipun dalam tingkat yang relatif kecil terhadap disiplin pegawai. Sementara itu, koefisien determinasi parsial sebesar 10,43% menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi dalam disiplin pegawai, sedangkan sisanya sebesar 89,57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dapat diterima. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan teratur.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki berpengaruh terhadap peningkatan disiplin pegawai, karena kondisi tempat kerja secara langsung mempengaruhi kenyamanan serta motivasi kerja (Wahyuni et al., 2023). Berbagai aspek, seperti kebersihan, pencahayaan yang memadai, keamanan, serta hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, dapat mendorong semangat serta dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja, akan lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas, mengalami tingkat stres yang lebih rendah, serta memiliki komitmen tinggi terhadap tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruang kerja yang tidak memadai, tekanan kerja yang berlebihan, serta minimnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada rendahnya kedisiplinan pegawai (Rulianti & Nurpriadi, 2023).

Selaras dengan hasil penelitian (Hardianti & Amelia, 2023), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Temuan tersebut semakin memperkuat bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Baik di sektor pemerintahan maupun swasta, perusahaan dan instansi perlu terus mengevaluasi serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Upaya seperti penyediaan fasilitas yang memadai, pengaturan tata letak ruang kerja yang baik, serta penguatan hubungan sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan disiplin pegawai. Oleh karenanya, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal tidak hanya mendorong peningkatan kedisiplinan pegawai, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai. Hal demikian dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan batas signifikansi 0,05, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Selain itu, analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 77,8% terhadap variasi dalam disiplin pegawai yang berarti, bahwa hanya 22,2% faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari variabel di luar penelitian ini. Faktor-faktor lain yang turut berperan dalam membentuk disiplin pegawai antara lain adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan.

Selain itu, hasil uji F yang telah dilakukan semakin mempertegas bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sementara lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara disiplin. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai kebijakan seperti pemberian insentif finansial dan non-finansial, pengakuan terhadap prestasi kerja, serta penyediaan peluang pengembangan karier yang jelas (Faulijan & Nirmalasari, 2025). Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta adanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan pimpinan (Handoko et al., 2021).

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Hafidzi et al., 2023), bahwa lingkungan kerja yang kondusif, sistem pengawasan yang efektif, serta tingkat motivasi yang tinggi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Kesamaan hasil penelitian tersebut semakin memperkuat teori bahwa kedisiplinan pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aturan dan regulasi organisasi, tetapi juga oleh faktor-faktor internal seperti motivasi kerja serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 17,821 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,978

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H01 ditolak dan hipotesis Ha1 diterima yang berarti, bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Di mana nilai t-hitung sebesar 2,771 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,978, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut, hipotesis H02 ditolak dan hipotesis Ha2 diterima. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Nilai F-hitung sebesar 242,106 lebih besar dibandingkan dengan F-tabel 3,07, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H03 ditolak dan hipotesis Ha3 diterima. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,826 yang berarti, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 82,6% variasi dalam kedisiplinan pegawai, sedangkan 17,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial, motivasi kerja (X1) memberikan kontribusi lebih dominan terhadap kedisiplinan pegawai, yaitu sebesar 72,24%, sedangkan lingkungan kerja (X2) berkontribusi sebesar 10,43%.

b. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan melalui penelitian ini, antara lain adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai kebijakan yang mendorong semangat kerja, seperti pemberian insentif finansial maupun non-finansial, penghargaan atas kinerja yang baik, serta pemberian kesempatan untuk pengembangan karier.
2. Perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan fasilitas kerja, menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan.
3. Perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan untuk memastikan bahwa pegawai tetap mematuhi aturan dan menjalankan tugas dengan disiplin. Pengawasan dapat dilakukan dengan mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur, pemberian *feedback* yang konstruktif, serta sistem *reward and punishment* yang adil dan transparan.

REFERENSI

- Faulijan, H., & Nirmalasaril, L. (2025). PERBEDAAN PERSPEKTIF SISTEM PENGGAJIAN ANTARA MANAJEMEN DAN KARYAWAN SAE STREET FOOD DI KOTA BANDUNG. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1337–1351.
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). FAKTOR KEBIJAKAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA MANUSIA, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY “CSR”, PENINGKATAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.740>
- Galanakis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg’s motivation theory in workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12), 971–978. <https://doi.org/doi:10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6), 990–998. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26.
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109–1116.
- Heliany, I. (2021). Peran Kebijakan Fiskal dalam Mengatasi Resesi Ekonomi di Indonesia. *Prosiding Seminar Stiami*, 8(1), 15–21.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja karyawan: Peran kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475–481.
- Ifaristi. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/DOI:10.36778/jesya.v6i1.897>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analysis of Employee Work Discipline. *Journal of Accounting and Management STIE Indonesia Jakarta*, 18(1), 22–38.
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung. Skripsi. Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiyanti, E., Agustina, D., & Firzah, M. (2023). Analisis Peran Media Sosial sebagai Platform Komunikasi dan Penyebaran Informasi Kebencanaan di DKI Jakarta. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 6(2), 192–201.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/DOI:10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Syukron, M., & Shofiyuddin, M. (2024). Determinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(2), 223–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.31941/jebi.v27i2.5126>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.

[https://doi.org/https://doi.org/10.57178/p
aradoks.v6i3.637](https://doi.org/https://doi.org/10.57178/p
aradoks.v6i3.637)