

LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKPAD KABUPATEN PESISIR SELATAN

Aulia Wahyuni¹, Juarsa Badri²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

Corresponding Author: wahyunia257@gmail.com¹, badri@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 17-04-2023

Revised : 22-04-2023

Accepted : 24-04-2023

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan; 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan; 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 52 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Dimana regresi linear berganda menghasilkan $Y = 9.038 + 0,284 (X1) + 0,332 (X2) + 0,196 (X3)$, dan uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,268 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,028 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Dan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,242 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,008 > 1,677$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0,050 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1. The effect of the work environment on employee performance at the BPKPAD office in Pesisir Selatan district; 2. The effect of work discipline on employee performance at the BPKPAD office of Pesisir Selatan district; 3. The effect of work motivation on employee performance at the BPKPAD office of Pesisir Selatan district.

Keywords:**Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation**

The type in this study used quantitative. The sampling method used a total saturated sampling of 76 samples. The data analysis techniques used were validity, reliability, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, regression analysis. Multiple, and t test. Where multiple linear regression yields $Y = 9.038 + 0,284 (X1) + 0,332 (X2) + 0,196 (X3)$, and the first hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2,268 > 1,677$) with a significantly smaller value than alpha value ($0,028 < 0,05$). This shows that H_a is accepted, which means that work environment has a positive effect on the performance of employees at at the BPKPAD office of Pesisir Selatan district. And the second hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($4,242 > 1,677$) with a significantly smaller value than the alpha value ($0,000 < 0,05$). This shows that H_a is accepted, which means that work discipline has a positive effect on the performance of employees at at the BPKPAD office of Pesisir Selatan district. And the third hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2,008 > 1,677$) with a significantly smaller value than the alpha value alpha ($0,050 < 0,05$). This shows that H_a is accepted, which means that has work motivation a positive effect on employee performance at the BPKPAD office of Pesisir Selatan district.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi dibidang ekonomi. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi yang diatur dalam manajemen sumber daya manusia.

Kemajuan suatu organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi moto utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya.

Riziq Shihab, Wawan Prahiawan (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan

perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya membutuhkan pegawai yang berprestasi.

Agar mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut dapat dilaksanakan apabila didukung sumber daya manusia yang menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hasil tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaiknya-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan adalah Perangkat Daerah melaksanakan fungsi Penunjang Keuangan, sedangkan sebagai Pengelolaan Keuangan berfungsi sebagai Pejabat Pengelolaan Keuangan Daerah (PPKD), dalam kapasitasnya sebagai PPKD bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD). Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah, Bendahara Umum Daerah, Pejabat Pengelolaan Keuangan Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BPKPAD sendiri merupakan singkatan dari Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah.

Sebagai unit penyelenggaraan pelayanan publik, BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal dan memenuhi harapan masyarakat. Seperti diketahui yang terjadi pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dimana belum optimalnya layanan dan belum memenuhi harapan masyarakat terutama dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat dan bermutu. Dalam bidang pemerintahan, tugas pelayanan mempunyai peranan sangat besar karena menyangkut kepentingan umum. Dalam hal ini pelayanan yang dimaksud adalah pelayanan pengurusan pajak, dimana pelayanan administrasi merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh unit pemerintahan yang berwenang dengan melibatkan seluruh pegawai sebagai abdi atau pelayan masyarakat.

Laporan Kinerja Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan selain menyajikan keberhasilan capaian kinerja strategis selama Tahun Anggaran 2022 juga menyajikan permasalahan yang menjadi kendala/hambatan selama kurun waktu 1 (satu) tahun. Pada tahun 2022 Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai 3 (tiga) sasaran strategis dan 4 (empat) indikator kinerja dibawah:

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Strategis Kantor BPKPAD
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Tahun 2022
1.	Terwujudnya Pengelolaan Keuangan Daerah yang Berkualitas	Persentase Penyusunan APBD Tepat Waktu Persentase Laporan Keuangan Daerah yang Akuntabel	100% 100%	100% 100%
2.	Terwujudnya tata kelola Barang Milik Daerah yang berkualitas	Persentase Barang Milik Daerah Bernilai Ekonomis	100%	85%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BPKD	Hasil Penilaian AKIP BPKD	A	A

Sumber data: Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat kejanggalan pada tata kelola Barang Milik Daerah yang Berkualitas. Capaian pada kinerja ini hanya sebesar 85%. Artinya masih terdapat kinerja yang kurang optimal dari pegawai Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Persentase Barang Milik Daerah Bernilai Ekonomis sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah, yang mana dari 45 SKPD yang telah melaksanakan Penatausahaan Pelaporan Barang Milik Daerah hanya sebanyak 39 SKPD atau 85% dari SKPD yang melaksanakan penatausahaan barang sesuai dengan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016. Kendala lain seperti penyusunan Perda BMD, aplikasi pendukung belum update, masih kurangnya pelatihan personil Aplikasi BMD dan tidak adanya pejabat penilai yang bersertifikat.

Berdasarkan data kinerja diatas pada tahun 2022 menunjukkan bahwa performa kinerja pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan belum optimal. Permasalahan dari hasil pengamatan tersebut dikaitkan dengan kinerja pegawai. Karena, kinerja sangat mempengaruhi persentase capaian dari dalam instansi. Diduga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

(Yusnita et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi matrial dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran

udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC) serta penerangan yang memadai dan sebagainya (Riziq Shihab, Wawan Prahawan, (2022). Lingkungan kerja berarti kondisi, situasi atau keadaan yang ada disekitar pegawai baik itu kondisi fisik seperti bangunan, sarana dan prasarana juga kondisi non fisik seperti psikologis lingkungan, iklim rekan kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai karena berkaitan dengan kenyamanan.

Lingkungan kerja dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. (Suherdiningsih & Rokhman, (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu: hubungan kerja, tingkat kebisingan, peraturan, penerangan dan sirkulasi udara.

Permasalahan yang terkait pada lingkungan kerja di Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan yaitu lingkungan kerjanya belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai. Hal ini dapat menjadi bukti nyata bahwa masih kurangnya keindahan yang tercipta di lingkungan kerja pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nazaruddinaziz & Mulia, (2022) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. (Masdi, (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin kerja harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan tindakan seseorang sesuai dengan aturan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keinginan seseorang untuk tidak melakukan kecerobohan, penyimpangan, atau kelalaian dalam kinerja pegawai. (Dhifafsari et al., (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pekerja untuk menaati aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi dapat diketahui berdasarkan seberapa tingginya kesadaran pekerja dalam menaati peraturan yang berlaku, begitu juga dengan tingginya komitmen akan tugas dari tiap pegawai.

Tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu instansi dapat diketahui melalui indikator-indikator kedisiplinan. (Yusnita et al., (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa indikator, yaitu: Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja.

Permasalahan yang terkait pada disiplin kerja di Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan yaitu dimana masih tergolong rendah, hal ini di buktikan dengan masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu ketika berangkat kerja atau sampai di tempat kerja lebih dari yang telah ditetapkan, serta masih terlihat adanya kesenjangan antar sesama pegawai dan masih banyak pegawai yang bekerja sambil memainkan handphone sehingga mengakibatkan bekerja dengan tidak fokus. Adapun penelitian sebelumnya diantaranya ialah (Nazaruddinaziz & Mulia, (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi kerja adalah dorongan seseorang supaya melakukan pekerjaan jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari internal atau eksternal. (Misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. (Wulansari et al., (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab, yang telah diberikan oleh perusahaan pada periode tertentu. (Asman et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Manalu, (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Masalah kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya motivasi yang diterima pegawai. Ditengah beban kerja yang dimiliki oleh pegawai diperlukan motivasi dari seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai dan peningkatan produktivitas, dan pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan (Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, (2022).

Permasalahan terhadap motivasi kerja pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan bahwa kurangnya motivasi kerja di dalam diri pegawai dengan maksud bahwa ada beberapa pegawai yang tidak langsung terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan sendirinya dikondisi dan situasi tertentu. Seperti masih ada pegawai yang menunda pekerjaan saat pagi hari, padahal sudah memasuki jam kerja dan menunda melanjutkan pekerjaan setelah jam makan siang, Selain itu dari hasil pengamatan bahwa masih kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja. Seperti ada beberapa pegawai yang berkumpul dan bercerita membahas hal-hal yang diluar instansi.

Yang menyebabkan ketidakpuasan pegawai karena motivasi yang rendah. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman seperti suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan dan kurangnya kegiatan rekreasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Tetapi yang berada disekitar yang mengetahui rekannya seperti itu justru diam saja atau mengabaikannya. Dalam situasi seperti ini rekan kerja seharusnya bisa mengingatkan untuk tidak berkumpul seperti itu dan membahas hal-hal yang tidak berkaitan dengan Kantor. Menurut penelitian sebelumnya mengenai motivasi kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Nazaruddinaziz & Mulia, (2022) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Prawoto & Hasyim, (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

(Fadhilah Helmi & Prijati, (2022) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu: kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan menguasai pekerjaan.

Adapun dugaan sementara dilakukan dimana kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan dengan fakta-fakta yang didapat pada pengumpulan data. Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

H2 = Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

H3 = Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan**”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode analisis yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik.

Adapun objek penelitian ini berupa pegawai yang berada pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

Populasi merupakan suatu tempat yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penulis memutuskan pegawai Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan sebagai populasi yang berjumlah 52 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah total *sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Karena disini peneliti tidak melihat perbedaan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Semua jenis pegawai peneliti jadikan sampel semua. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik total sampling dengan jumlah sampel 52 orang.

Adapun metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian dan menggunakan angka-angka dalam penelitian.

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah suatu sumber data yang secara langsung dapat memberikan data untuk para pengumpul data. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber yang tidak dapat secara langsung memberikan data pada para pengumpul data, namun melalui orang lain atau pun dokumen atau buku.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi dan Kuesioner

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur merupakan variabel yang benar-benar akan diteliti, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan maupun pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Indikator yang terdapat untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item Totall Correction*, dengan standar sebesar 0,300 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

- a. Apabila *rule of thumb* ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) atau $\text{Corrected Item Total Correction} > 0,300$ artinya item pertanyaan valid.
- b. Apabila $\text{Corrected Item Total Correction} < 0,300$ artinya item pertanyaan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian guna memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat untuk memperoleh data lapangan, uji reliabilitas terdiri atas jawaban-jawaban dari responden (Sugiyono, 2017). Suatu kuesioner, dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji normalitas berfungsi untuk menilai apakah sampel yang digunakan apakah itu normal atau tidak. Indikator yang digunakan dalam uji normalitas adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dengan standar α 0,05 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya data berdistribusi normal.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal.

Uji ini menguji apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat gejala multikolinearitas. Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi variabel-variabel bebasnya.

Indikator yang digunakan adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, tingkat standar VIF < 10 dan Tolerance > 0,10. Dan dapat disimpulkan apabila VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance besar dari 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Apabila VIF besar dari 10 dan Tolerance kecil dari 0,10 maka pengujian tersebut terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji glejser, dengan standar α 0,05. Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya penelitian tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya penelitian memiliki indikasi heteroskedastisitas.

Merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu (Sugiyono, 2017). Maka persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

A : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

β_2 : Koefisien Regresi Variabel X2 (Disiplin Kerja)

- β_3 : Koefisien Regresi Variabel X3 (Motivasi Kerja)
 X_1 : Lingkungan Kerja
 X_2 : Disiplin Kerja
 X_3 : Motivasi Kerja

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apabila variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Indikator pengujian yang digunakan adalah t-statistik dan taraf signifikan sebesar 0,05.

- a. Apabila t-hitung $>$ t- tabel atau nilai signifikan $<$ 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila t-hitung $<$ t- tabel atau nilai signifikan $>$ 0,05 maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji Validitas

Sebelum hasil kuesioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Lingkungan Kerja (X1)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Disiplin Kerja (X2)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Motivasi Kerja (X3)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Kinerja (Y)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliable, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variable penelitian lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variable yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 4.11 menunjukkan nilai *tollerance* dari variabel lingkungan kerja $0,628 > 0,1$ dan nilai VIF $1,593 < 10$, variabel disiplin kerja $0,493 > 0,1$ dan nilai VIF $2,028 < 10$, variable motivasi kerja $0,589 > 0,1$ dan nilai VIF $1,699 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,343 > 0,05$, variabel disiplin kerja $0,293 > 0,05$ dan variabel motivasi kerja $0,095 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13

Tabel Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constant	9,038
Lingkungan Kerja	0,284
Disiplin Kerja	0,332
Motivasi Kerja	0,196

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

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

$$Y = 9,038 + 0,284X_1 + 0,332X_2 + 0,196X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 9,038 satuan, artinya jika variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 9,038 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,284 satuan artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,284 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,332 satuan artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu-satuan maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,332 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,196 satuan artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu-satuan maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,196 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Statistik (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan syarat apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14

Tabel Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	2,268	1,677	0,028	H1 diterima
2	Disiplin Kerja	4,242	1,677	0,000	H2 diterima
3	Motivasi Kerja	2,008	1,677	0,050	H3 diterima

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1).

Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,268 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,028 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2).

Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,242 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,008 > 1,677$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0,050 < 0,05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,268 > 1,677$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,028 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu sarana bagi instansi untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat penting bagi instansi untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai, khususnya pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dengan mengetahui lingkungan kerja yang ada pada pegawai. Hal itu akan membantu pegawai sehingga kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan output yang dikeluarkan perusahaan/instansi menjadi lebih baik lagi. Seorang mungkin tahan namun jika mereka tidak mendapat lingkungan yang bagus maka ke depannya dalam melakukan pekerjaan tidak akan optimal dan efektif, oleh sebab itu pegawai perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan melakukan apa yang telah diketahui (Tambingon & Tewal, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartati et al., (2020), dan Riana & Aghata, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan maka akan semakin baik juga kinerja pegawainya. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihotang, (2020), dan Tambingon & Tewal, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,242 > 1,677$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pertiwi, (2016), Diah sari & Ismiyati, (2023), dan Hardiansyah & Bahrin, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan kedisiplinan yang baik dari para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusufiyah & Anggraini, (2022) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,008 > 1,677$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0,050 < 0,05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pertiwi, (2016), Sihotang, (2020), dan Ramadhani et al., (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin menurun. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan mengingat jika para pegawai kurang motivasi dalam bekerja maka akan berakibat terhadap pekerjaan itu sendiri. Maka dari itu setiap pimpinan maupun pegawai dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja agar terciptanya kinerja pegawai yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Pesisir Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Pesisir Selatan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Pesisir Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain:

1. Penelitian ini tentunya masih banyak kekurangannya. Jadi untuk peneliti selanjutnya alangkah baiknya menambah variabel atau menggunakan variabel moderasi atau intervening.
2. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya agar pegawai dapat nyaman dalam bekerja dan tercapainya tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan Ri. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 8–15.
- Asman, M., Isman, I., & Luhung, G. A. (2021). Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Ukm Perdagangan Dan Perindustrian *Jurnal Manajemen Sains*, 1.
- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., Fadila, A., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno. *Kra-Ith Ekonomika*, 5(2), 167–176.
- Diah Sari, N., & Ismiyati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 131–141.

- Fadhilah Helmi, A., & Prijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 1–18.
- Fathaniyaturrisika. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 23 (8th Ed.)*.
- Hardiansyah, A., & Bahrin, K. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agro Muara Rupit. *Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 4(1), 64–72.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Manalu, R. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Masdi, N. R. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456–1465.
- Nazaruddinaziz, & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269–1275.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pertiwi, E. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Erica Dian Pertiwi, 1–14.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.
- Prisna, N., & Khuzaini, K. (2022). Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Widya Bhakti. *Jurnal Ilmu Dan ...*, 5.
- Putra, D. P., Suddin, A., & Suprayitno. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19, 1–13.

- Putra, M. I. B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada Pt.Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. 2017, 1–16.
- Ramadhani, Kawuluan, B., & Josiah, T. (2022). Determinan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-Ii*, 1(1), 22–27.
- Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Riziq Shihab, Wawan Prahawan, V. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal*, 3(3), 5479–5492.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Suryandari (Ed.); 3rd Ed.)*. Alfabeta.
- Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dp2kb3a) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 17–28.
- Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia (Effect of Work Environment, Individual Characteristics and Competence on Employee Performance of Pt Coco Prima Lelema). *Trang... 4610 Jurnal Emba*, 7(4), 4610–4619.
- Wulandari, F., Sari, E. P., Utama, U. P., Kl, J. L., Sudarso, Y., & Mulia, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1).
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 26–37.
- Yusnita, I., Amri, F., Sari, A. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Alam, S. (2021). Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai. 1(3), 427–442.