

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak

Febry Brilyandi¹, Sri Rahayu², Rifda Fitrianty³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya
e-mail: febrybrilyandi80@gmail.com¹, rahayu.mahardhika@gmail.com²,
rifda@stiemahardhika.ac.id³

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan institusi. Kinerja pegawai yang optimal menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar terhadap masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 80 pegawai sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,220), serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa 70,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

Human resources are an important asset in an organization that plays a role in determining the success of achieving institutional goals. Optimal employee performance is a major factor in improving the quality of public services, especially in government agencies that have significant responsibilities towards the community. This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the Tanjung Perak Main Harbormaster Office. The study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 80 employees as respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. Before the analysis was carried out, the research instrument was tested for validity and

reliability. The test results showed that all statement items were valid with a calculated r -value greater than r -table (0.220), and reliable with a Cronbach's Alpha value of 0.869. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.009. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.032. Meanwhile, the work environment has a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.000 and is the most dominant variable in influencing employee performance. The results of the simultaneous test show that work motivation, work discipline, and work environment together have a significant influence on employee performance with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.709 indicates that 70.9% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 29.1% is influenced by other factors outside the research model. Thus, increasing work motivation, implementing consistent work discipline, and creating a conducive work environment can be an effective strategy in improving employee performance at the Tanjung Perak Main Harbormaster Office.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pemerintah, keberadaan pegawai yang memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan profesional. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karena keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi ataupun besarnya anggaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan transportasi laut dan kepelabuhanan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak dihadapkan pada berbagai tantangan pekerjaan, seperti tingginya mobilitas pelayanan, tuntutan ketepatan waktu, koordinasi antarbagian, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pelayaran. Kondisi tersebut menuntut adanya motivasi kerja yang tinggi agar pegawai mampu bekerja secara maksimal dan tetap memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi kerja menjadi dorongan yang dapat memengaruhi perilaku seseorang untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, loyalitas, dan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan organisasi serta melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan kerja sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, penurunan kualitas pelayanan, serta menurunnya pencapaian target organisasi. Penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023)

menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan sehingga berdampak pada menurunnya konsentrasi dan produktivitas kerja. Penelitian Lusitawati dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi pemerintah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang optimalnya koordinasi antarpegawai, serta perbedaan tingkat semangat kerja dalam menjalankan tugas. Selain itu, tingginya tuntutan pekerjaan dan pelayanan publik menyebabkan pegawai harus mampu bekerja secara cepat, tepat, dan disiplin. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis data pada penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik, baik deskriptif maupun inferensial. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. Data yang diperoleh kemudian diolah secara statistik dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
1	Motivai kerja ke-1	0,746	0,220	Valid
2	Motivai kerja ke-2	0,664	0,220	Valid
3	Motivai kerja ke-3	0,614	0,220	Valid
4	Motivai kerja ke-4	0,742	0,220	Valid
5	Disiplin Kerja ke-1	0,659	0,220	Valid

No	Pernyataan Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
6	Disiplin Kerja ke-2	0,605	0,220	Valid
7	Disiplin Kerja ke-3	0,614	0,220	Valid
8	Disiplin Kerja ke-4	0,701	0,220	Valid
9	Lingkungan Kerja ke-1	0,656	0,220	Valid
10	Lingkungan Kerja ke-2	0,709	0,220	Valid
11	Lingkungan Kerja ke-3	0,675	0,220	Valid
12	Lingkungan Kerja ke-4	0,563	0,220	Valid
13	Kinerja Karyawan ke-1	0,719	0,220	Valid
14	Kinerja Karyawan ke-2	0,610	0,220	Valid
15	Kinerja Karyawan ke-3	0,537	0,220	Valid
16	Kinerja Karyawan ke-4	0,580	0,220	Valid
17	Kinerja Karyawan ke-5	0,703	0,220	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner yang berjumlah 17 butir memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* sebesar 0,220, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	17

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.355	1.498		3.501	.001
Motivasi Kerja	.263	.102	.238	2.674	.009
Disiplin Kerja	.215	.099	.173	2.185	.032
Lingkungan kerja	.642	.099	.546	6.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, maka dihasilkan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,355 + 0,263X_1 + 0,215X_2 + 0,642X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,355 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berada pada nilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 5,355.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,263 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,263 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berada dalam keadaan tetap. Sebaliknya, apabila Motivasi Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,263 satuan.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,215 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,215 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan

Kerja berada dalam keadaan tetap. Apabila Disiplin Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,215 satuan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,642 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,642 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berada dalam keadaan tetap. Sebaliknya, penurunan Lingkungan Kerja akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,642 satuan

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.355	1.498		3.501	.001
Motivasi Kerja	.273	.102	.238	2.674	.009
Disiplin Kerja	.215	.099	.173	2.185	.032
Lingkungan Kerja	.642	.099	.546	6.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keputusan hasil uji parsial dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. Selain itu, Lingkungan Kerja memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 6,379 yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan dengan variabel independen lainnya, sehingga Lingkungan Kerja dapat dinyatakan sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
		Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.380	3	44.463	59.745	.000 ^b
	Residual	57.580	76	.744		
	Total	190.960	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Kompensasi, External LOC, Internal LOC

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.709	.692	.86268

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,709 atau setara dengan 70,9%, yang berarti bahwa variasi Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 70,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi, sehingga masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi Kinerja Pegawai di luar ketiga variabel tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. Koefisien regresi variabel ini menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti peningkatan Motivasi Kerja diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai. Kondisi ini sesuai dengan keadaan di perusahaan, di mana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menimbulkan rasa semangat bekerja yang tinggi juga yang cenderung bekerja lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian target, khususnya dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. Koefisien regresi variabel ini positif, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi karena menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, patuh terhadap aturan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Pada lingkungan Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting karena aktivitas kerja berkaitan langsung dengan keselamatan dan keamanan pelayaran serta pelayanan publik yang harus dilakukan secara cepat, tepat, dan akurat. Pegawai dituntut untuk mematuhi jam kerja, prosedur operasional, standar keselamatan, serta aturan administrasi yang telah ditetapkan instansi.

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak dengan arah koefisien regresi yang positif dan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai. Secara nyata, karyawan yang merasa memperoleh Hubungan kerja yang harmonis menciptakan kerja sama tim yang baik sehingga pegawai lebih mudah berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta keamanan lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan semangat dan produktivitas pegawai.

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal.

Berdasarkan dari penelitian tersebut, sehingga Pihak instansi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, apresiasi, dan pengakuan atas prestasi kerja pegawai. Selain itu, Instansi diharapkan terus meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan aturan kerja yang konsisten dan pengawasan yang efektif. Pegawai perlu diberikan pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja dalam

mendukung kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi dan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Yang terakhir meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu melakukan evaluasi kerja secara berkala guna mengetahui tingkat pencapaian kerja pegawai serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Nuraini, D. N., Marzuki, S., Kalangi, M. H. E. K. E., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Serta Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. *Jutranis*, 1(1).
- Irawan, D. F., Prastyowati, A. H., & Astuti, D. D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iii Tanjung Wangi. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 15(01), 66-84.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1).
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Xyz. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 9(1), 95-112.
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, E., & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65-74.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal Of Management And Innovation Entrepreneurship (Jmie)*, 1(2), 248-254.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1748-1757.
- 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.
- Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Apf, Tbk. *Solusi*, 21(4), 344-359.
- Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Utama, I. K. R. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem. *Emas*, 6(3), 742-752.

Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal Economina, 2(5), 1024-1040.