

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI, PADA KANTOR DISTRIK KUALA KENCANA
KABUPATEN MIMIKA
PROVINSI PAPUA TENGAH**

Yohanis Iraratu *

STIE Jambatan Bulan

Email: Kikiiraratu@gmail.com

Yermin Gombo

STIE Jambatan Bulan

Email: yermingombo18@gmail.com

Antje Tuasela

STIE Jambatan Bulan

Email: antjetuasela@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at the Kuala Kencana District Office. The research method used in this study is the associative research method, which is a method to determine the relationship or influence between two or more variables. In this study, the data collection methods used are the observation method, questionnaire method and documentation method. To determine the positive influence between these variables, the analysis instrument used in this study is multiple linear analysis. The results of this study indicate that partially the variables of work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance, but work motivation does not have a significant effect. The results of simultaneous testing show that work discipline, work motivation, and work environment have a significant effect on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Kuala Kencana. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yaitu metode untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, metode kuesioner dan metode dokumentasi. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif antara variabel tersebut maka instrumen analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil pengujian simultan

menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Pendahuluan

Setiap organisasi, baik itu lembaga ataupun perusahaan, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna tercapainya tujuan. Pentingnya peran tenaga kerja yang efisien dan efektif tidak dapat diabaikan, karena dapat dimanfaatkan secara maksimal guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pegawai sebagai sumber daya manusia tidak dapat dianggap remeh bahkan di perusahaan yang modern, maju, dan terotomatisasi.

Disiplin dalam suatu organisasi atau usaha dimana seorang pegawai menaati peraturan yang telah disepakati oleh atasan dan bawahannya. Pegawai sebagai sumber daya manusia tidak dapat dianggap remeh bahkan di perusahaan yang modern, maju, dan terotomatisasi. Kinerja adalah upaya guna meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan agar relevan dengan posisinya. Ini bertujuan guna memperkaya keterampilan teknis dalam pelaksanaan tugas karyawan. Dalam konteks prestasi kerja, isu kinerja menjadi sangat penting dan tidak dapat diabaikan. Hasibuan (2001:69)

Mangkunegara (2013:67). mengartikan bahwasannya kinerja sebagai hasil kerja yang diukur dari segi Tercapainya kualitas dan kuantitas oleh pegawai ketika melaksanakan tugasnya, yang sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, adalah indikator dari kinerjanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi secara tidak langsung melalui hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja, yang tentunya didukung oleh hasil penelitian Murti, H., & Srimulyani (2013:4) dan didapati hasil berupa adanya hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Ketika seluruh kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi, hal ini menumbuhkan rasa puas yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara signifikan.

Ketika keseluruhan dari aspek kebutuhan ataupun keinginan pihak pegawainya sudah terpenuhi, hal ini tidak hanya menciptakan perasaan kepuasan yang mendalam tetapi juga secara otomatis meningkatkan kinerja mereka. Kebutuhan dan keinginan ini, yang dikenal sebagai motivasi kerja, berfungsi sebagai faktor utama yang berpengaruh pada bagaimana individu menjalankan tugasnya. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi dan melakukan usaha maksimal secara sukarela, bahkan tanpa pengawasan ketat dari atasan. Motivasi, sebagai dorongan internal, berperan sebagai kekuatan pendorong yang tidak hanya memicu munculnya perilaku tetapi juga mengarahkan dan mengorganisasikannya, sehingga setiap tindakan yang diambil berkontribusi pada pencapaian hasil yang optimal dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan

Darmawan (2013).

Hasibuan,

Malayu S (2013;193) disiplin dapat diartikan sebagai representasi keberfungsian dari pihak manajemen SDM yang memiliki kedudukan krusial sekaligus ada unsur berperan dalam konteks elemen kunci untuk meraih apa saja yang sudah ditetapkan dalam tujuan suatu organisasi. Hal yang perlu digarisbawahi bahwasanya ketika tidak ada kedisiplinan yang baik maka pencapaian tujuan suatu organisasi akan menjadi sulit dan penuh tantangan. Karyawan akan disiplin, apabila seluruh lingkungan kerja disiplin. Tetapi, karyawan tidak disiplin, apabila lingkungan kerja tidak disiplin. Sehingga sulit sekali menerapkan kedisiplinan karyawan pada lingkungan kerja yang tidak disiplin, sebab lingkungan kerja merupakan contoh untuk karyawan. Ketidakhadiran sering kali dapat disebabkan oleh karyawan yang malas atau bosan dengan perintah dan praktek atasannya, lingkungan kerja yang buruk, masalah pribadi seperti keluarga, ketidakmampuan dalam bekerja.

Tabel 1. 1
Daftar Absensi Kehadiran Pegawai Distrik Kuala Kencana 2023

No	Bulan	Keterangan			Terlamb at Masuk	Jumlah Pegaw ai
		Ijin	Sakit	Absen		
1	Januari	9	0	1	1	33
2	Februari	7	3	0	0	33
3	Maret	3	2	3	5	33
4	April	2	2	4	2	33
5	Mei	1	1	3	6	33
6	Juni	3	2	2	2	33
7	Juli	4	1	3	3	33
8	Agustus	1	0	0	1	33
Jumlah		30	11	16	20	33

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Kantor Distrik menghadapi masalah dengan tingkat ketidakhadiran yang berlebihan. Hal ini mengakibatkan pelayanan kantor Distrik Kuala Kencana mengalami kinerja yang kurang optimal dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Masyarakat yang tidak mendapatkan pelayanan yang baik merasa terbebani dan ini dapat menghambat perkembangan sosial dan ekonomi di wilayah tersebut. Jadi, peningkatan pelayanan kantor Distrik Kuala Kencana harus menjadi prioritas untuk kesejahteraan masyarakat. Menyinggung soal tingkatan dari keberhasilan saat merampungkan sejumlah tugas beserta kecakapan dalam meraih tujuan yang sudah diputuskan bersama, hal ini merefleksikan kualitas dari kinerja seseorang.

Sebagai ilustrasi berikut disajikan data jumlah pegawai kantor Distrik Kuala Kencana:

Tabel 1. 2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Pada Kantor
Distrik Kuala Kencana Tahun 2024

No	Nama	Bidang/Jabatan	Jumlah	
			PNS	Honorer
1	YEMI GOBAI, S.SOS, MM NIP. 19781212 201104 1 001	Kepala Distrik	1	
2	LENI TONGLO, S.STP, M.SI NIP. 19900925 201406 2 001	Sekretaris	1	
4	AGUSTINUS TABUNI, SE NIP. 19710816 201405 1 001	Kasubbag Program & keuangan	4	1
5	DOLFINCE D. SARAUN, SE NIP. 19751201 201004 2 001	Kasubbag Umum & Kepegawaian	2	3
6	KRISTINE E. LAHOK, SE NIP. 19810209 200605 2 001	Kasie Pemerintahan	3	1
7	NATALINA KALASAMPE, SE NIP. 19821228 200701 2 005	Kasie Kesra	2	2
8	MARSELA MOTE, S.IP NIP. 19821101 200909 2 005	Kasie Perekonomian	2	2
9	STINCE FITRI WALLI, SE NIP. 19770923 199712 2 001	Kasie Trantib	2	2
10	AZER KABEZ, S.IP NIP. 19830609 201004 1 001	Kasie Humas	2	3
Jumlah keseluruhan pegawai			33	

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Menurut Tabel 1.2 diatas maka bisa dikatakan pada tahun 2024 Jumlah pegawai Kantor Distrik Kuala Kencana 33 orang. Dari data di atas dapat dilihat jabatan yang paling banyak adalah Staf ASN, Jumlah ASN di Kantor Distrik Kuala Kencana 33 orang. Jumlah yang paling banyak menduduki jabatan Staf ASN. Bahwasanya Pengangkatan PNS tersebut belum mengarah pada jabatan dan fungsi tertentu, Oleh sebab itu peneliti jadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang termasuk Staf Honorer. Peneliti melakukan wawancara terhadap kepala kasubbag umum dan kepegawaian ibu Dolfince D.Saraun, S.E., menggemukan

masih terdapat fenomena yang muncul pada kantor Distrik Kuala Kencana mengenai pegawai yang kerap menumpukan pekerjaan serta kerap terlambat menjadikan tidak adanya efektivitas saat bekerja sehingga terjadi keterlambatan pekerjaan, daya kerja pegawai dibawah standar dari target yang ditetapkan pegawai, serta kurangnya motivasi pada hasil kerja.

Menurut penjabaran yang sudah dikemukakan di atas, pihak penulis menetapkan judul penelitian dengan bunyi: **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai, Pada kantor Distrik Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah”**.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif menurut Sugiyono (2015;57) yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) menurut Sugiyono (2015;59).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat faktor variabel yang dikaji dalam studi ini. Selain itu, ada satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Disiplin kerja berpengaruh terhadap faktor-faktor tersebut. Performa pekerja didasarkan pada sejumlah faktor independen, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berikut ini adalah statistik persentase mengenai karakteristik-karakteristik tersebut yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan:

a. Variabel disiplin kerja (X_1)

Dari tabel 5.1 dapat disimpulkan pada tabel kuesioner pernyataan tentang variabel disiplin kerja terdapat nilai pernyataan “Pegawai selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja” mempunyai nilai presentase nilai negatif tertinggi sebesar 39% yang artinya pegawai pada kantor tersebut tidak mematuhi peraturan yang berlaku pada kantor tersebut hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada pelayanan masyarakat. Sedangkan nilai positif tertinggi terdapat pada pernyataan “Pegawai tidak pernah terlibat dalam praktik korupsi atau penyalagunaan wewenang” dengan nilai presentase sebesar 63% dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor tersebut tidak terlibat dalam hal yang menyangkut penyalahgunaan wewenang

Tabel 5. 1 Klasifikasi Nilai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja	2	12	10	9
		6.06%	36.36%	30.30%	27.27%
2	Pegawai selalu memberitahu atasan jika tidak bisa hadir	0	2	20	11
		0.00%	6.06%	60.61%	33.33%
3	Pegawai selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku	2	13	12	6
		6.06%	39.39%	36.36%	18.18%
4	Pegawai tidak pernah melanggar aturan yang sudah ditetapkan	4	5	15	9
		12.12%	15.15%	45.45%	27.27%
5	Pegawai tidak pernah terlibat dalam praktik korupsi atau	0	7	21	5
		0.00%	21.21%	63.64%	15.15%
6	Pegawai segera melaporkan jika ada potensi masalah atau	0	3	17	13
		0.00%	9.09%	51.52%	39.39%
7	Pegawai mengerti dan menaati aturan yang berlaku di instansi ini	0	6	19	8
		0.00%	18.18%	57.58%	24.24%

b. Variabel motivasi kerja (X_2)

Pada tabel 5.2 dapat di simpulkan bahwa pada tabel kuesioner dengan pernyataan “Pegawai selalu mendapatkan bonus saat saat mencapai hasil kerja yang maksimal” mendapatkan nilai presentase negatif 15% hal ini menunjukan bahwa pegawai pada kantor tersebut mengharapkan bonus dari pimpinan dan nilai presentae positif tertinggi dalam tabel ini terdapat pada pernyataan ” Saya merasa bahwa gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar saya sehari-hari” dengan nilai positif 63% yang artinya pegawai merasa puas akan jaminan kesehatan yang di berikan oleh instansi.

Tabel 5. 2 Klasifikasi Nilai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima mencukupi untuk Saya merasa kondisi lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas	0	2	21	10
		0.00%	6.06%	63.64%	30.30%
2	Saya merasa aman secara fisik saat bekerja di instansi ini.	0	2	14	17
		0.00%	6.06%	42.42%	51.52%
3	Instansi menyediakan jaminan kesehatan dan asuransi yang memadai	2	1	15	15
		6.06%	3.03%	45.45%	45.45%
4	Saya merasa memiliki keamanan kerja yang stabil dan tidak khawatir kehilangan pekerjaan	3	1	12	17
		9.09%	3.03%	36.36%	51.52%
5	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja saya	2	3	17	11
		6.06%	9.09%	51.52%	33.33%
6	Saya memiliki kesempatan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya	2	1	19	11
		6.06%	3.03%	57.58%	33.33%
7	Pegawai selalu mendapatkan bonus saat mencapai hasil kerja yang maksimal	0	2	18	13
		0.00%	6.06%	54.55%	39.39%
8	Saya merasa dipercaya dan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan saya	4	5	11	13
		12.12%	15.15%	33.33%	39.39%
9		1	2	18	12
		3.03%	6.06%	54.55%	36.36%

c. Variabel lingkungan kerja (X_3)

Dilihat pada tabel 5.3 dapat disimpulkan bahwa pada tabel nilai presentase pada kuesioner nilai negative tertinggi tertera pada pernyataan “Pimpinan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya” mendapatkan nilai presentase tidak setuju 30% hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada kantor tersebut masih membedakan pegawai.

Tabel 5.3 Klasifikasi Nilai Lingkungan Kerja

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil presentase dari tabel 5.4 diatas menunjukan pada tabel kuesioner dengan mempunyai nilai negatif tertinggi terdapat pada pertanyaan “Apakah semua pegawai bapak/ibu selalu memiliki

	Pernyataan	Skor			
		STS	TS	S	SS
1	Pencapaian di tempat kerja saya cukup untuk mendukung	1	0	20	12
		3.03%	0.00%	60.61%	36.36%
2	Tingkat kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja saya tidak mengganggu.	0	0	21	12
		0.00%	0.00%	63.64%	36.36%
3	Hubungan dengan rekan kerja saya sangat harmonis	0	1	18	14
		0.00%	3.03%	54.55%	42.42%
4	Suasana antara rekan kerja Saya sudah terbentuk dengan baik	0	0	19	14
		0.00%	0.00%	57.58%	42.42%
5	Kelengkapan fasilitas kerja yang tersedia sudah lengkap.	0	0	24	9
		0.00%	0.00%	72.73%	27.27%
6	Fasilitas kerja yang tersedia di tempat saya bekerja sudah memadai	0	1	17	15
		0.00%	3.03%	51.52%	45.45%
7	Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan kerja	0	2	21	10
		0.00%	6.06%	63.64%	30.30%
8	Sirkulasi udara yang ada di tempat kerja sudah memadai.	0	1	22	10
		0.00%	3.03%	66.67%	30.30%
9	Pimpinan tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya	0	10	17	6
		0.00%	30.30%	51.52%	18.18%

kemampuan kerja sama tim yg baik dgn sesama rekan kerja maupun Pimpinan?” memiliki nilai 27% .

Tabel 5. 4 Klasifikasi Jawaban Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor			
		STS	TS	S	SS
1	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan	0	1	24	8
		0.00%	3.03%	72.73%	24.24%
2	Semua pegawai selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan cermat dan teliti	0	1	24	8
		0.00%	3.03%	72.73%	24.24%
3	Saya selalu berusaha untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan kerja tanpa harus diminta.	0	3	21	9
		0.00%	9.09%	63.64%	27.27%
4	Pegawai dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kebijakan atau prosedur.	0	8	20	5
		0.00%	24.24%	60.61%	15.15%
5	Pegawai selalu berusaha untuk bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja lainnya.	2	9	14	8
		6.06%	27.27%	42.42%	24.24%

Uji Asumsi Klasik

Purnomo (2017:107) Menyatakan Uji asumsi klasik diperlukan sebagai penentu Dalam model regresi, penting untuk memastikan tidak ada normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Model regresi linier yang ideal memenuhi asumsi klasik dengan data residual yang normal terdistribusi dan tidak terpengaruh oleh multikolinearitas, autokorelasi, atau heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi klasik ini penting guna menghasilkan model regresi yang memberikan estimasi tak bias dan hasil uji yang dapat dipercaya, Uji asumsi klasik ini dikerjakan dengan memakai aplikasi SPSS versi 27.

a. Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), Uji normalitas merupakan metode statistik untuk menilai apakah data variabel penelitian berdistribusi normal. Kenormalan data adalah prasyarat penting dalam pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik, karena jika data tidak normal, metode statistik parametrik tidak dapat diterapkan, Ghozali (2017:145) Dengan memakai normal probability plot dan program statistik komputer IBM SPSS versi 27, uji normalitas dilaksanakan. Dalam penyelidikan ini, keputusan berikut dibuat dengan memakai nilai signifikan 0,05 dari uji One Sample Kolmogorov-Smirnov:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal

2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Tabel 5. 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24022523
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.100
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

Sumber : Data Hasil Uji Normalitas yang diolah tahun 2024

Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,097, yang lebih tinggi dari 0,05, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 5.5 di atas. Oleh karenanya, data dalam studi ini mendapatkan hasil distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Jika model regresi linier mengandung data dengan varians yang tidak sama pada residualnya, maka uji heteroskedastisitas menjadi gagal. Bila semua pengamatan dari setiap variabel independen pada model regresi memiliki varians yang tidak sama dari error, maka keadaan ini disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk beberapa pengamatan pada model regresi. Ghazali (2018) mengungkapkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas merupakan kualitas yang diinginkan dalam sebuah model regresi. Studi ini memakai uji Glejser untuk menilai heteroskedastisitas. Tabel berikut ini menampilkan hasil pengujian.

Tabel 5. 6
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model				

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.912	2.072		.440	.663
Disiplin Kerja	.005	.046	.021	.109	.914
Motivasi Kerja	.003	.036	.016	.084	.934
Lingkungan Kerja	-.004	.049	-.016	-.084	.933

a. Dependent Variable: HETERO

Sumber : Data yang diuji tahun 2024

Hasil temuan uji heteroskedastisitas dengan memakai uji Glejser pada tabel di atas memperlihatkan bahwa masing-masing variabel, antara lain X_1 (disiplin kerja), X_2 (motivasi kerja), dan X_3 (lingkungan kerja) mempunyai nilai signifikan masing-masing sebesar 0.914, 0.934, dan 0.933. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Nilai tersebut lebih dari 0,05. Nilai tersebut lebih besar dari nilai yang dicapai. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas berdasarkan riset ini.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas, yang menentukan apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi. Model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi di antara variabel independen. Agar mengetahui ada ataupun tidaknya multikolinieritas dapat ditentukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tidak adanya multikolinieritas di dalam model regresi dapat disimpulkan dari nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau 10% (Ghozali, 2013).

Tabel 5. 7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin Kerja	.926	1.080
Motivasi Kerja	.944	1.060
Lingkungan Kerja	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Dari tabel 5.7 menunjukan Nilai disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) semuanya mempunyai nilai tolerance lebih besar dari

0,10, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 5.7. Ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dengan nilai 1,080, motivasi kerja (X_2) dengan nilai 1,060, dan lingkungan kerja (X_3) dengan nilai 1,022, mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam studi ini.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model ialah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi yang diusulkan diterima atau ditolak. Pengujian ini berfokus pada kemampuan model regresi dan kemampuan model regresi dalam memprediksi hubungan antar variabel. Untuk menguji efisiensi model maka dilakukan dua pengujian yaitu uji F serta koefisien determinasi.

a. Uji F atau Uji Simultan

Hasil pengujian simultan ataupun uji F bisa dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5. 8
Hasil Analisis Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72.415	3	24.138	14.222	.000 ^b
Residual	49.221	29	1.697		
Total	121.636	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel 5.8 terlihat bahwa $df (n_1) = k-1$, yaitu jumlah variabel dikurangi 1, adalah 3, dan $df (n_2) = n-k$, yaitu jumlah responden dikurangi jumlah variabel 33-4, adalah 29, dan F_{tabel} dihitung sebesar 2,93. Uji simultan, yang sering dikenal dengan uji F, menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar 14,222 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,93. Pada ambang batas signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, Sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien R² juga dapat diperoleh melalui pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda. Tabel berikut menampilkan nilai tersebut.

Tabel 5. 9
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.553	1.30280

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Pada tabel 5.9 hasil memperlihatkan Adjusted R Square mempunyai nilai 0.553. hasil ini dapat disimpulkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai berdasarkan faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja namun masih ada 44.7% variasi dalam kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh hasil ini, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model seperti faktor organisasi lain, faktor individu, atau faktor eksternal lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat ditentukan dengan pengujian analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu berupa komputer dengan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 27. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. 10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.033	3.481		.584
					.564

Disiplin Kerja	.217	.077	.347	2.823	.009
Motivasi Kerja	-.102	.060	-.206	-1.697	.100
Lingkungan Kerja	.398	.083	.573	4.802	.000

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.10 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,033 + 0,217 X_1 + (-0,102) X_2 + 0,398 X_3 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 2,033 yang berarti jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai nilai = 0 maka nilai kinerja pegawai adalah 2,033.
2. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,217 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,217.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) adalah (-0,102) artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar (-0,102).
4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 0,398 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,398.

Uji t Parsial

Guna memperlihatkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual, maka dilakukan pengujian hipotesis. untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, motivasi, serta suasana kerja mempengaruhi performa pekerja, studi ini menggunakan uji hipotesis. Mengacu kriteria ini, suatu variabel independen berdampak pada variabel dependen jika t-hitung lebih besar dari t-tabel. Setelah melakukan uji hipotesis, dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 11
Hasil Analisis Uji t Parsial

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.033	3.481		.584	.564
	Disiplin Kerja	.217	.077	.347	2.823	.009
	Motivasi Kerja	-.102	.060	-.206	-1.697	.100
	Lingkungan Kerja	.398	.083	.573	4.802	.000

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Maka kesimpulan dari hasil uji t-tabel ditentukan nilai t-tabel sebesar 2.045. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t didapatkan t-hitung, berlandaskan nilai koefisien pada tabel 5.11 memperlihatkan bahwa:

1. Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Dari data pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,823 dan nilai t-tabel sebesar 2,045. Oleh karena itu, $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
Dari data pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yaitu 2,045, dan dengan demikian nilai signifikan yang dihasilkan adalah $0,100 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Dari data pada tabel di atas, bisa disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, karena nilai thitung sebesar 4,802 dan nilai ttabel sebesar 2,045. Maka dapat dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), Pengujian hipotesis merupakan proses statistik yang dipergunakan ketika menentukan kebenaran suatu pernyataan. Melalui proses ini, kita dapat membuat simpulan guna menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, yang mendukung pengambilan keputusan yang tepat berdasarkan data.

- a. Berdasarkan hasil dari analisis menunjukan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan namun motivasi kerja

tidak berpengaruh secara positif dan sign. terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Kuala Kencana sehingga dapat disimpulkan hipotesis awal **ditolak**.

- b. Sebagaimana hasil analisis menunjukkan bahwasannya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan pada kinerja pegawai di kantor Distrik Kuala Kencana. Sehingga, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan Hasil Analisis

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana hasil analisis yang ditemukan pada pengujian hipotesis baik itu secara parsial ataupun secara simultan, dan ditemukan bahwa, pada variabel (X_1) Disiplin Kerja dapat memberi pengaruh sign. Pada (Y) Kinerja Pegawai yang berada di Kantor Distrik Kuala Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah. Yang artinya bahwa disiplin kerja yang baik dapat menciptakan tingkat konsisten serta keandalan dalam menghadapi kerja. Disamping itu juga disiplin kerja dapat menciptakan kebiasaan yang konsisten dalam bekerja, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tanggal waktu, dan mengikuti aturan perusahaan. Sehingga didapati simpulan dari hasil analisis bahwa apabila para pegawai terkait dengan disiplin kerja memberikan dampak pada Kinerja Pegawai yang berada di Kantor Distrik Kuala Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah.

Berdasarkan dengan hasil analisa yang ada, maka dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Khasifah et al., (2016) yang menerangkan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja, (Wau 2021) yang menegaskan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nia.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana pada hasil pengujian analisis didapati hasil bahwasannya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh negatif pada kinerja pegawai tetapi tak berpengaruh secara sign. Pada kinerja pegawai (Y) pada kantor Distrik Kuala Kencana. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan teori menurut Hasibuan (2017:111) Motivasi didefinisikan sebagai pemberian dorongan agar terciptanya semangat kerja pada seseorang, sehingga mereka mampu bekerja secara efektif dan mengintegrasikan seluruh usaha mereka. namun ada beberapa factor yang menunjukan penyebab tidak terjadi signifikansi dikarenakan kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus

berserta pemberian gaji yang sering terlambat dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Kesimpulan tersebut didukung oleh riset yang dilaksanakan oleh Purbasari (2019;217) dalam riset dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan)” Temuan riset menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan terhadap kinerja pegawai. dan juga hasil penelitian dari Pragiwani at al. (2020;125) dalam riset yang berjudul “Pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Tektonindo henida jaya group) hasil menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. kemudian pada hasil penelitian Hidayat (2021:27) dalam hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja” menemukan motivasi kerja tak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana pada hasil analisis yang dilaksanakan menunjukan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Distrik Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah. Hasil penelitian ini didapati hasil bahwasannya lingkungan kerja yang tertera pada kantor Distrik Kuala Kencana tersebut merupakan faktor penting yang harus tetap di jaga seperti pada umumnya fasilitas pendukung yang ada di kantor berupa pendingin ruangan tempat kerja yang bersih dan rekan kerja yang baik dapat mempengaruhi lingkungan yang baik pada kantor distrik kuala kencana. Dikarenakan jika lingkungan kerja yang baik nyaman maka dapat mempengaruhi tercapainya kinerja yang baik pada kantor Distrik Kuala Kencana.

Temuan ini dikuatkan oleh penelitian Putra (2021), yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur”. Penelitian tersebut membuktikan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh langsung pada motivasi kerja. Ini mengonfirmasi bahwasannya lingkungan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Kampung Coklat Blitar. Hasil serupa ditemukan oleh (Al 2022) yang meneliti “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba”

Pada hasil penelitiannya dibuktikan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah.
2. Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas. Maka terdapat beberapa saran antara lain :

1. Kepada Pemimpin Distrik Kuala Kencana di sarankan untuk sebaiknya memperkuat kebijakan dan prosedur yang mendorong peningkatan disiplin. Hal Ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi, serta penerapan aturan yang konsisten. Dengan meningkatkan disiplin kerja, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat. Mengingat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik harus menjadi prioritas. Ini bisa meliputi peningkatan fasilitas kantor, memastikan kebersihan dan kenyamanan, serta membangun budaya kerja yang positif dan inklusif. Kantor dapat memperkuat komunikasi internal dan mendorong kerja sama tim untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.
2. Kepada Pemimpin kantor Distrik Kuala Kencana disarankan untuk mengevaluasi kembali program motivasi yang sedang diterapkan. Manajemen dapat mengidentifikasi elemen-elemen motivasi yang kurang efektif dan mencari alternatif lain yang lebih relevan dan dapat meningkatkan semangat kerja. Contohnya, meningkatkan pengakuan atas prestasi, menyesuaikan insentif dengan kebutuhan pegawai, atau menciptakan lingkungan yang lebih mendukung pengembangan pribadi dan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adam, L. 2019. "Determinan Hipertensi Pada Lanjut Usia." *Jambura Health and Sport Journal*: 34. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jhsj/article/view/2558>.
- Adelina dan susanto. 2019. "No Title Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksarindo Semarang." *Majalah ilmiah solusi* 17(3). <http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1633>.
- Adetyan, A., Putra, D. P., Adiana, F., & Wahjono, S. I. 2019. "Upaya Meningkatkan Keberhasilan Implementasi ERP Untuk Membangun Keunggulan Bersaing Pada UKM-Surabaya." Universitas PGRI Madiu. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SNHP/article/download/775/747>.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. ed..Nusa.Media-Yogyakarta. https://www.pustaka.uniraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=49.
- Al, Jusdiana Ahmad at. 2022. "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba." 3. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/7325/4756>.
- Ambar, Sulistiyan, T., & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: Graha Ilmu.
- Arep, Ishak. Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. "Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia." In Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. 2020. "Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Pada Industri Ritel." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 5(3). <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>.
- Chania, T. I., & Aris Siregar. 2021. "Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran." *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*: 1–11.

<https://doi.org/10.36294/mes.v3i1.2204>.

Christine, M., & Situmeang, I. V. O. 2018. "Representasi Egoisme Poster Anti Perburuan ilegal Organisasi World Wildlife Foundation." *Jurnal Komunikasi* 11(2). <http://dx.doi.org/10.30813/s:jk.v11i2.1166>.

Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. [https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/6536/4/BAB III.pdf](https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/6536/4/BAB%III.pdf).

Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera-akarta."-*Jurnal-Inovasi-Penelitian-1*(9). <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>.

Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke s. Jakarta: Prananda-Media-Group. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/518>.

Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan-Penerbit-UNDIP. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/jurnalakundanbisnis/article/view/3472>.

Hasibuan, Malayu S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: PT. Bumi Aksara. http://library.fip.uny.ac.id/opac/index.php?p=show_detail&id=2528.

Hasibuan. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.

Helmi, A. F. 1996. *Disiplin Kerja*. Edisi Khus. Buletin Psikologi Tahun IV. <https://doi.org/10.32531/jsosced.v3i2.263>.

Hidayat. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5: 27.

Kawulusan, F. D. 2016. "Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado." <https://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/929>.

Khasifah, Fikratunil dan Rini Nugraheni. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana." *Journal of Management for Global Sustainability* 5(1): 1–7. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13471>.

Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. eds. Terjemahan and Iman Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.

Malayu S.P. Hasibuan. 1995. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.

Mangkunegara, P.A. 2019. "Motivasi Kerja Dalam Islam." *Jurnal motivasi kerja* 2: 33.

- Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali Pers.
<https://repository.unair.ac.id/125243/>.
- Mayasari, Safina. 2021. "Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan." *JURNAL BISNIS MAHASISWA*: 63.
<https://media.neliti.com/media/publications/453690-none-6a0ofc07.pdf>.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun." *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* 1(1): 10–17.
<http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php/jrma/article/view/82>.
- Nitisemito. 2017. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*,. Jakarta: Arena Ilmu.
<https://doi.org/10.21107/jkim.v2i2.16301>.
- Pragiwani at al. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)." 3(3): 125.
- Purbasari, Sumiati. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*-21:217.
<https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/download/758/538>.
- Putra, M. I. B. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai Pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur." *Jurnal-Ilmiah-Mahasiswa-Nias-Selatan*.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7365>.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf.
- Septianto, H. 2017. ""Work More And Indulge More: Exploring The Self-Licensing Effect Of Hard Work On Likelihood To Purchase Hedonic Products"." *Jouernal of Retailing and Consumer Servicces* 3(4): 236.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerj*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
<https://doi.org/10.35968/jmm.v12i1.630>.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrarif Dan-Operasional*.-Jakarta:-Bumi-Aksara. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v14i2.49>.
- Stoner, J. A., & WERNER, M. 2017. "Ransforming Finance and Business Education: Finance's Unique Opportunities." *Journal of Management for Global*

Sustainability 5(2): 143.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wau, J. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 203–12. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/237-Article Text-840-1-10-20210728.pdf.

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi*. ed. Edisidua. Yogyakarta.:- Andi. <https://elibrary.bsi.ac.id/opac/result/?q=organisasi+masyarakat&pg=250>.