

Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kardiman

Universitas Gunadarma

k_iman95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah 130 karyawan bagian operasional, dengan sampel 100 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–5 dengan 20 item pertanyaan, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, serta regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ($\beta=0,35$; $p=0,001$), disiplin ($\beta=0,40$; $p=0,000$), dan lingkungan kerja ($\beta=0,22$; $p=0,017$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 68,5% variasi kinerja karyawan ($R^2=0,685$), sementara 31,5% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan motivasi, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci:

Motivasi; Disiplin;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan memang dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas serta kinerja sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis, baik dari segi efisiensi operasional maupun daya saing di pasar. Sejumlah studi telah menunjukkan bahwa berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti motivasi, disiplin kerja, serta kondisi lingkungan kerja, berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Ariesni & Asnur, 2023; Hutomo, 2023; Karina & Astriyanti, 2023; Sudaryono & Sutianingsih, 2023; Sinaga & Susanto, 2022). Memahami variabel-variabel ini sangat penting bagi manajemen organisasi agar dapat merancang program yang efektif untuk meningkatkan hasil kinerja.

Motivasi, sebagai pendorong utama, mengarahkan individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai target yang telah ditentukan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berakar dari faktor intrinsik, seperti kebutuhan akan pengakuan, serta dari faktor ekstrinsik, seperti kompensasi dan kondisi kerja (Jufrizen, 2021; Khairunnisa & Syamruddin, 2023; Umam & Abdurokhim, 2023). Di samping itu, disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap keberhasilan individu dalam pekerjaan mereka. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa disiplin menunjukkan kesediaan individu untuk menaati aturan organisasi (Kantohe & Sutarmin, 2023; Susanti & Raharja, 2024; Soma & Hasyim, 2023). Dengan tingkat disiplin yang tinggi, efektivitas dan efisiensi proses kerja pun dapat dioptimalkan.

Lingkungan kerja yang baik juga berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan harmonis dapat meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja (Yunita & Rahmadaniah, 2021; Adha & Kasmari, 2024; Istan & Hardinata, 2020). Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, seperti pencahayaan dan tata ruang, serta aspek non-fisik, seperti hubungan antara rekan kerja (Dewi et al., 2024; Zahroh & Rizqi, 2023; Handoyo & Suryatunnisak, 2024). Ketika faktor-faktor ini berjalan optimal, kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Namun, di lapangan, kendala-kendala tertentu masih dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Sebuah penelitian di perusahaan jasa transportasi di Jakarta menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mencapai 12% setiap bulan, bersamaan dengan tingkat keterlambatan yang sebesar 18% per bulan Hisnidah & Solekah (2023) Siringo-ringo & Hikmah, 2023; Permana et al., 2021). Masalah ini berdampak langsung terhadap pencapaian target operasional dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia (Noviherni & Puspita, 2023; Agagis et al., 2024; Farhah et al., 2020; Arif & Amelia, 2023; Aulia & Trianasari, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas berupa motivasi (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian berjumlah 130 karyawan pada bagian operasional, dengan sampel sebanyak 100 responden di Kota Depok, Jawa Barat, yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dan dapat mencerminkan variabel yang diteliti (Kantohe & Sutarmin, 2023; , (Aulia & Trianasari, 2021; . Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang terdiri atas 20 item pertanyaan, memungkinkan pengukuran persepsi responden secara kuantitatif terhadap variabel yang diteliti Waskito & Wulandari, 2022).

Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen (Kantohe & Sutarmin, 2023; , Waskito & Wulandari, 2022). Selanjutnya, analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Model regresi yang digunakan dinyatakan sebagai: $(Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e)$, di mana (Y) mewakili kinerja karyawan, (X1) adalah motivasi, (X2) adalah disiplin, dan (X3) adalah lingkungan kerja. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk menentukan variabel dominan yang paling signifikan dalam peningkatan kinerja (Aulia & Trianasari, 2021; , Jufrizen, 2021).

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga mendukung hal ini, di mana motivasi kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja di berbagai sektor usaha Waskito et al., 2023; , Mona & Kurniawan, 2022). Selain itu, disiplin kerja dikenal sebagai faktor penting yang dapat mendorong kinerja ideal karyawan di organisasi manapun, sejalan dengan temuan dari studi terdahulu yang menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja (Aulia & Trianasari, 2021; , Waskito & Wulandari, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif juga turut berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan berpengaruh positif terhadap motivasi dan disiplin karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja (Kantohe & Sutarmin, 2023; , Waskito et al., 2023; , Arasyid et al., 2024).

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan variabel-variabel seperti motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen yang menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor psikologis dan lingkungan dalam peningkatan produktivitas karyawan (Sihombing et al., 2023; , Pade, 2020). Oleh karena itu, rekomendasi bagi manajemen perusahaan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong

motivasi dan disiplin kerja karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Rasbi, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,95 dengan kategori cukup tinggi, yang berarti karyawan umumnya memiliki kepatuhan terhadap aturan, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang menunjukkan perilaku kurang disiplin. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,87 dengan kategori cukup tinggi, mencerminkan bahwa kondisi lingkungan fisik maupun nonfisik di perusahaan relatif mendukung namun belum sepenuhnya optimal. Adapun kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata 4,05 yang termasuk kategori tinggi, mengindikasikan bahwa secara umum kinerja karyawan telah memenuhi ekspektasi manajemen.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan. Motivasi memiliki koefisien β sebesar 0,35 dengan nilai signifikansi 0,001, disiplin memiliki koefisien β sebesar 0,40 dengan nilai signifikansi 0,000, dan lingkungan kerja memiliki koefisien β sebesar 0,22 dengan nilai signifikansi 0,017. Seluruh variabel menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, model regresi yang diperoleh memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,685, yang berarti variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 68,5% variansi kinerja karyawan. Dengan demikian, 31,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel utama memiliki pengaruh yang kuat, masih terdapat variabel lain yang berpotensi penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	Sig. (p)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,35	0,001	Signifikan (+)
Disiplin (X2)	0,40	0,000	Signifikan (+)
Lingkungan kerja (X3)	0,22	0,017	Signifikan (+)
$R^2 = 0,685$			Model layak

Pembahasan

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin besar pula usaha yang dikeluarkan karyawan untuk mencapai target organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Handriyani et al., 2024; , Falah & Ayuningtias, 2020; , Pratiwi et al., 2023). Secara praktis, perusahaan perlu merancang sistem motivasi yang berkelanjutan, baik melalui insentif finansial maupun nonfinansial, untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan dapat memperkuat motivasi karyawan, sehingga dampaknya

terhadap kinerja menjadi lebih substansial (Widjaja & Ginanjar, 2022; , Aditya & Guridno, 2021).

Disiplin kerja terbukti sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien β tertinggi (0,40). Temuan ini mempertegas pandangan bahwa disiplin merupakan fondasi dalam menciptakan kinerja yang efektif, karena kedisiplinan mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas (Dahman et al., 2023; , Supardi, 2023; , Christian & Kurniawan, 2021). Ketika disiplin terjaga, karyawan cenderung bekerja lebih konsisten dan efisien, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan sistem pengawasan yang efektif, termasuk sanksi dan penghargaan yang proporsional, adalah kunci dalam meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja (Disfantor et al., 2022; , Sugianti & Mujiati, 2022; , Jufrizen, 2021).

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil ($\beta=0,22$). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja berperan dalam mendukung konsentrasi dan kenyamanan karyawan saat bekerja (Miami et al., 2024; , Putri et al., 2023; , Komara et al., 2024). Temuan ini mendukung pandangan yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fasilitas, tata ruang, maupun hubungan antar rekan kerja, dapat meningkatkan efektivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel terbukti menjelaskan sebagian besar variansi kinerja, yang mengimplikasikan bahwa strategi peningkatan kinerja sebaiknya diarahkan pada penguatan motivasi, penerapan disiplin kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik, sambil memperhatikan faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Fadhila & Pracoyo, 2022; , Mulyeni et al., 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kota Depok. Secara parsial, motivasi berkontribusi dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan, menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 68,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal maupun eksternal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh dorongan motivasi, tetapi juga oleh penerapan disiplin kerja yang konsisten serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu merumuskan strategi yang integratif dengan fokus pada penguatan motivasi, penerapan sistem disiplin yang tegas dan adil, serta perbaikan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Referensi

- Adha, F. and Kasmari, K. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 8(2), 846-855. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895>
- Aditya, T. and Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. saiba cipta selaras kota jakarta selatan. *Oikonomia Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Agagis, T., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4454>
- Anwar, S. and Meinarsih, T. (2024). Pengaruh corporate social responsibility, aktivitas, dan leverage terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2021-2022. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 10(1), 81-92. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol10.iss1.2024.1929>
- Ariesni, S. and Asnur, L. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306-312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Arif, F. and Amelia, C. (2023). Dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja atas kinerja karyawan di pt kelola sarana jaya, jakarta selatan. *Excellent*, 10(2), 258-270. <https://doi.org/10.36587/exc.v10i2.1583>
- Aulia, V. and Trianasari, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel banyualit spa'n resort lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21-34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Christian, D. and Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt yala kharisma shipping cabang palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dahman, Y., Goso, G., Sahrir, S., & Salju, S. (2023). Peran literasi digital, motivasi kerja, kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan umkm. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1784-1793. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1191>
- Dewi, S., Amalia, A., & Huddin, M. (2024). Peran disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Al Qalam Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(5), 2393. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2301>
- Disfantor, B., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh motivasi, kondisi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 18(1), 185-195. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10361>
- Fadhila, A. and Pracoyo, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. saka energi indonesia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics Management and Banking)*, 3(3), 130. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.241>
- Falah, A. and Ayuningtias, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Handoyo, L. (2024). Analisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi (studi pada karyawan bagian kantor pt perkebunan

- nusantara v pekanbaru). PRODUCTIVITY, 1(1), 51-74.
<https://doi.org/10.62207/mIlg60e50>
- Handriyani, R., Ganarsih, R., & Maulida, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang pekanbaru sudirman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 25(2), 118-129. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v25i2.21780>
- Hisnidah, M. and Solekah, N. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan bank muamalat indonesia kc malang. *Syarikat Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303-315. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- Hutomo, P. (2023). Budaya kerja, motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dampaknya pada kinerja karyawan di industri logam tegal. *Serat Acitya*, 12(2). <https://doi.org/10.56444/sa.v12i2.1250>
- Istan, M. and Hardinata, H. (2020). Gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan imbalan finansial terhadap kinerja pegawai pada yayasan persatuan perguruan taman siswa curup. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 25(1), 66-81. <https://doi.org/10.35760/eb.2020.v25i1.2223>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kantohe, A. and Sutarmin, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 2(3), 242-258. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6069>
- Karina, M. and Astriyanti, Y. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada penyedia jasa lainnya perorang (pjlp) monas. *Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Humaniora*, 6(1), 32-45. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.251>
- Khairunnisa, H. and Syamruddin, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt stokeswood retail, jakarta selatan. *Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Humaniora*, 6(1), 46-58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Komara, A., Hendrayani, I., Jannah, M., & Siringoringo, G. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada karyawan poltektrans sdp palembang. *Jembatan (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Auditing Dan Akuntansi)*, 7(2), 162-174. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.155>
- Miami, D., Saputro, A., & Mubarak, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi mining service pt pindad. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 619-628. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2049>
- Mona, M. and Kurniawan, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165-170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Mulyeni, S., Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *IJEB*, 1(2), 59-67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Noviherni, N. and Puspita, C. (2023). Analysis of the effects of motivation and work discipline in efforts to improve employee performance at the koja district office. *JIN*, 2(2), 180-190. <https://doi.org/10.61635/jin.v2i2.159>

- Pade, A. (2020). Kinerja portofolio saham syariah dan faktor yang memengaruhi kinerja saham syariah di indonesia. *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 17. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1884>
- Permana, H., Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2021). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi internal dan disiplin kerja. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(4), 234-253. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i4.44>
- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. (2023). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1526-1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Putri, E., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang panakkukang. *Yum*, 6(1), 198. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3539>
- Rasbi, M. (2022). Determinan kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota palopo. *Dinamis Journal of Islamic Management and Bussiness*, 6(1), 33-42. <https://doi.org/10.24256/dinamis.v6i1.3442>
- Sihombing, F., Marliyah, M., & Syarvina, W. (2023). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada balai wilayah sungai sumatera ii medan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 16-28. <https://doi.org/10.56127/jekma.v2i3.943>
- Sinaga, A. and Susanto, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada saat work from home (wfh) terhadap kinerja karyawan di pt. alfa putra mahkota kota jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 87-98. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.292>
- Siringo-ringo, D. and Hikmah, H. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt philips industries batam. *Journal of Economics and Business Ubs*, 12(3), 1506-1519. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i3.224>
- Soma, S. and Hasyim, W. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt.abc. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 9(3), 833-843. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1183>
- Sudaryono, S. and Sutianingsih, S. (2023). Peran mediasi disiplin kerja pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aktual*, 21(2). <https://doi.org/10.47232/aktual.v21i2.345>
- Sugianti, N. and Mujiati, N. (2022). Peran motivasi kerja memediasi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan inspektorat kota denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 277. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11i2.p04>
- Supardi, S. (2023). Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan j&t express. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jimmu)*, 8(1), 106-118. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i1.19285>
- Susanti, D. and Raharja, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengadilan negeri bogor kelas I a. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 337-344. <https://doi.org/10.54082/jupin.321>
- Umam, M. and Abdurokhim, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum (pdam). *Journal of Economics and Business Ubs*, 12(5), 3009-3027. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.594>
- Waskito, L., K, T., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang pt. mentari indonesia jakarta.

- Inobis Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 6(2), 201-216.
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>
- Waskito, W. and Wulandari, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 24(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>
- Widjaja, Y. and Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Sains Manajemen, 4(1), 47-56.
<https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Yunita, M. and Rahmadaniah, T. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. samudera sarana floresma (ssf) kota bengkulu. (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2), 163-174.
<https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1526>
- Zahroh, A. and Rizqi, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. aero indonesia. Digital Bisnis Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2(1), 281-299. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.731>