

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN PANGGUNGREJO
MELALUI MOTIVASI**

Hermanto¹⁾, Muninghar²⁾, Chandra Kartika³⁾

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya
hermant2772@gmail.com¹⁾, muninghar@uwp.ac.id²⁾, chandrakartika@uwp.ac.id³⁾

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the work environment, work discipline, work motivation and performance of employees of the Panggungrejo District Office, Pasuruan City, in addition to testing and analyzing the influence of the work environment and work discipline on employee performance through work motivation. The population of this study were all employees of the Panggungrejo District Office, Pasuruan City, totaling 44 people. The sample in this study was the entire population, namely 44 using total sampling. The results of the study concluded that the work environment, work discipline, work motivation, and employee performance in the Panggungrejo District, Pasuruan City, were in the high category. The work environment has a significant influence on work motivation. Work discipline has a significant influence on work motivation. Work environment has no significant effect on performance. Work discipline has a significant influence on performance. Work motivation has a significant influence on performance. The work environment has a significant influence on performance through work motivation. Work discipline has a significant influence on employee performance through work motivation.

Keywords: *work environment, work discipline, work motivation and performance*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam menjalankan roda pemerintahan didalam pelayanan masyarakat yang lebih baik (Utari et al., 2021). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen dan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari misi dan visi setiap kantor tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Ukuran kinerja seorang pegawai dapat diamati dari hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu (Murthy et al., 2023). Keterlambatan penyelesaian suatu pekerjaan berawal dari turunnya semangat kerja seorang pegawai sehingga pegawai terkadang menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya (Utari et al., 2021). Keadaan demikian dapat memberikan efek negatif terhadap kinerja organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2016).

Fenomena yang terjadi saat ini di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan berkaitan dengan pelayanan ditemukan beberapa layanan yang masih tidak sesuai dengan standar

layanan yang telah ditetapkan yaitu tentang jangka waktu atau lamanya suatu layanan dapat diselesaikan. Oleh sebab itu Kinerja pegawai berperan penting dalam berjalannya sebuah instansi. Sumber daya manusia yang ada perlu dimotivasi agar dapat bekerja lebih giat dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya pegawai secara optimal. Karena itu organisasi harus menyadari adanya teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

Motivasi adalah dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat (Mangkunegara, 2019). Hasil penelitian Agustine Pariesti et al. (2022), Putra & Fernos (2023), Sabilalo et al. (2020) Hasi et al. (2020), Pramita et al. (2020), Haryono et al. (2020), Kuswati (2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Ilham et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya motivasi kerja, pegawai akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih giat lagi, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Susilo et al., 2021). Salah satunya yaitu dengan membangun kerja sama yang baik dengan seluruh karyawan yang ada di perusahaan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaan, karena dengan membangun adanya kerja sama yang baik akan memudahkan karyawan lebih mudah menjalankan segala pekerjaan yang ada dan tidak akan ada kendala yang di hadapi.

Untuk merealisasikan tujuan organisasi agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai juga harus didukung dengan baiknya lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sabilalo et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Salah satu indikator ukuran bahwa lingkungan kerja baik adalah temperatur/suhu udara ditempat kerja yang sejuk, dimana dengan kondisi ruangan yang sejuk akan memberikan kenyamanan bagi karyawan (Martono et al., 2022). Tetapi hal tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dikarenakan oleh kondisi ruangan yang masih dirasakan panas. Sehingga memberikan ketidaknyamanan dalam beraktifitas di ruang kerja. Kondisi tersebut dikhawatirkan akan menurunkan motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam rangka mencapai kinerja, Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan mengedepankan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik secara maksimal kepada semua lapisan masyarakat. Dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, loyal serta bertanggung jawab dan memiliki disiplin yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja. Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang masih perlu untuk ditingkatkan lagi, hal ini terlihat dari masih ditemukan pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, terlambat kembali setelah istirahat siang, serta pulang kerja lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan. Disiplin menurunkan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila pegawai tidak disiplin maka hasil kerja dan kegiatan rutin pegawai akan terganggu.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Utari & Wibowo, 2021). Disamping itu Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan pegawai (Listianto dalam Ilham et al., 2020). Disiplin merupakan prosedur yang harus dijalankan untuk memperbaiki pegawai yang masih melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah motivasi kerja serta terwujudnya kinerja yang maksimal. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka akan semakin baik kinerja Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan secara keseluruhan.

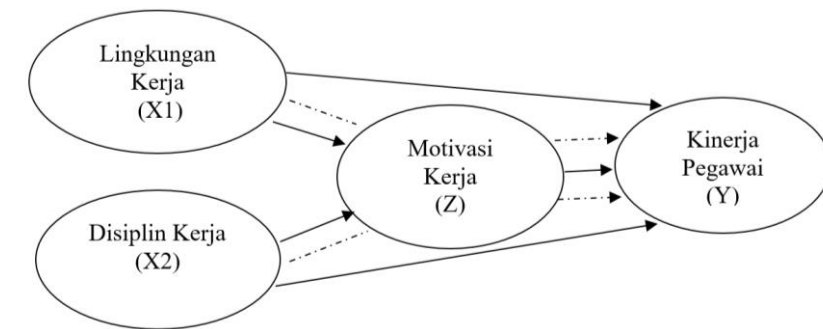
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*), menurut Sugiyono (2018) metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh yang dimaksud menjelaskan kedudukan variabel serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain dalam penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan yang beralamatkan di Jl. Hangtuah No.29 Kecamatan Panggunrejo kota Pasuruan Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan sebanyak 44 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 44. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *total sampling* di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pernyataan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden. Berdasarkan pada isian tersebut, peneliti memperoleh informasi dari responden. Sedangkan Studi Pustaka yaitu pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh informasi yang dapat membantu dalam penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternatif *Partial Least Square* (PLS) melalui software SmartPLS versi 3.0. dengan model kerangka konseptualnya sebagai berikut.



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum data dalam penelitian diolah lebih lanjut, akan diuraikan terlebih dahulu mengenai penilaian persepsi pegawai terhadap setiap variabel yang akan dianalisis. Terdapat 4 variabel dalam penelitian, keempat variabel tersebut adalah lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (Z), dan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori tinggi (4.07), rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Disiplin Kerja termasuk dalam kategori tinggi (3.99), rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Motivasi Kerja termasuk dalam kategori tinggi (3.97), rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Kinerja termasuk dalam kategori tinggi (4.02).

Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap yang di pengaruhi (endogen).

Tabel 1. *Direct effect*

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja -> Motivasi Kerja	0.734	8.504	0.000
Disiplin kerja -> Motivasi Kerja	0.266	2.719	0.007
Lingkungan kerja -> Kinerja	0.161	0.932	0.352
Disiplin kerja -> Kinerja	0.542	4.960	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.639	2.798	0.005

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Berdasarkan pengujian *direct effect* pada tabel diatas Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.734 dengan nilai t statistic sebesar 8.504 dan P-Value sebesar 0.000, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) menyatakan bahwa secara langsung variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Widyawati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja. Pramita et al. (2020) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Iis et al. (2022) *States that The work environment has a positive and significant effect on work motivation*

Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.266 dengan nilai t statistic sebesar 2.719 dan P-Value sebesar 0.007, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) menyatakan bahwa secara langsung variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Wijaya & Laily (2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap motivasi. Widyawati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0.161 dengan nilai t statistic sebesar 0.932 dan P-Value sebesar 0.352, P-Value > 0.05, artinya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) menyatakan bahwa Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai. Widyawati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja. Hasi et al. (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pramita et al. (2020) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0.542 dengan nilai t statistic sebesar 4.960 dan P-Value sebesar 0.000, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) menyatakan bahwa Secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai. Wijaya & Laily (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Putra & Fernos (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ilham et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Efendi et al. (2020) *Work discipline have a positive and significant influence on employee performance.*

Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0.639 dengan nilai t statistic sebesar 2.798 dan P-Value sebesar 0.005, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Sehingga hipotesis Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Wahyuni (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja secara parsial. Lestari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial terbukti bahwa memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) X terhadap yang di dipengaruhi (endogen) Y yang dimediasi variabel Z.

Tabel 2. *Indirect effect*

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.469	2.745	0.006
Disiplin kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.170	1.981	0.048

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Berdasarkan pengujian *direct effect* pada tabel diatas, pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.469 dengan nilai t statistic sebesar 2.745 dan P-Value sebesar 0.006, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustine Pariesti et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap

kinerja pegawai. Putra & Fernos (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efendi & Hardiyanto (2021) menyatakan bahwa secara langsung variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Widyawati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja. Pramita et al. (2020) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Widyawati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja. Hasi et al. (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.170 dengan nilai t statistic sebesar 1.981 dan P-Value sebesar 0.048, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) menyatakan bahwa secara langsung variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Wijaya & Laily (2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Widyawati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai Wijaya & Laily (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Putra & Fernos (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wahyuni (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja secara parsial. Lestari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial terbukti bahwa memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dengan adanya data yang diperoleh dan telah dianalisa maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori yang tinggi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan pada variabel motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sebagai pemediasi baik antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, Sehingga penulis menyarankan, kepada pegawai untuk dapat lebih termotivasi dalam menggunakan kemampuan, skill, dan potensi yang dimiliki dengan lebih baik lagi. Pada variabel lingkungan kerja meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila diintervening oleh motivasi kerja, oleh sebab itu penulis menyarankan kepada Kantor Kecamatan Panggungrejo untuk

lebih memperhatikan keamanan pegawai dalam bekerja. Pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan dimediasi oleh motivasi kerja, oleh sebab itu penulis menyarankan kepada pegawai diasamping mentaati peraturan-peraturan yang sudah tertulis di Kantor Kecamatan Panggungrejo, pegawai juga harus mentaati peraturan dan selalu bersikap baik Ketika bekerja meskipun tidak ada peraturan yang mengatur, sehingga diperlukan kesadaran yang tinggi kepada bekerja untuk selalu bekerja dengan baik dan tidak merugikan orang lain ataupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Efendi, R., Rifa'i, M. R., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209–219.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236.
- Ilham, I., Putra, I., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*, 9(4), 315–324.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

- Martono, H., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 12(1), 24–35.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Murthy, Y. C., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 176–187.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352–363.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1).
- Utari, W., Iswoyo, A., Chamariyah, Waras, Mardiana, F., Rusdiyanto, & Hidayat, W. (2021). Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. *Review of International Geographical Education Online*, 11(4), 696–711. <https://doi.org/10.33403/rigeo.8006783>
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1).
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106–112.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.