

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN INDRAMAYU****Nurlaela¹, Fitria Damayanti², Fauzi Farchan³**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wiralodra

¹nurlaela261002@gmail.com; ²fitria.damayanti@unwir.ac.id; ³fauzifachanfe@unwir.ac.id

ABSTRACT - *An organization needs the maximum possible role of human resources to advance the company. Talking about human resource management is certainly inseparable from employee work discipline so that they can produce maximum work. The results of observations in the field, the work atmosphere and motivation at the Indramayu Regency Transportation Service office are factors that impact a phenomenon that indicates subpar work discipline. The aim of this research is to ascertain the extent to which the work environment and motivation of employees at Indramayu Regency Transportation Service impact their work discipline. This study used a quantitative technique with an associative descriptive method. The sample in this research consisted of 75 employees at the Indramayu Regency Transportation Service. In this research, the independent or independent variable is Work Environment and Motivation and the dependent variable is Work Discipline. Microsoft Excel 2016 and SPSS 25 applications are used in data analysis procedures. The study's findings indicate that X1 and X2 on Y have a strong beneficial impact as the correlation test of work environment and motivation on work discipline received a value of 0.603 and are included in the Strong category. H0 is rejected while Ha is approved based on the findings of $F_{count} > F_{table} 20.584 > 3.12$ at a significance level of $0.000 < 0.05$. This indicates that the combination of Work Environment and Motivation positively and significantly affects Work Discipline in Indramayu Regency Transportation Service employees.*

Keywords: *Work Environment, Motivation, Work Discipline.*

ABSTRAK - Sebuah organisasi perlu memanfaatkan sumber daya manusianya secara maksimal supaya berkembang. Tak perlu diungkapkan lagi bahwa disiplin kerja pegawai amatlah krusial ketika membahas manajemen sumber daya manusia guna memaksimalkan hasil. Hasil dari observasi di lapangan, adanya fenomena yang menunjukkan Disiplin Kerja yang belum optimal pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi. Tujuan penelitian yakni guna mendapatkan informasi sebesar apa pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menerapkan metodologi deskriptif asosiatif disertai pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sejumlah 75 pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. Variabel bebas yakni Lingkungan Kerja beserta Motivasi kemudian variabel terikat yakni Disiplin Kerja. Teknik analisis data memakai Software SPSS 25 dan Microsoft Excel 2016. Hasil penelitian memperlihatkan memperoleh nilai 0.603 artinya X1 beserta X2 terhadap Y berpengaruh positif signifikan dan

termasuk kategori Kuat. Berdasarkan hasil Fhitung $> F_{tabel} 20,584 > 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga Lingkungan Kerja beserta Motivasi secara simultan berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Reward, Punishment.*

PENDAHULUAN

Di bidang perhubungan, komponen pelaksana pemerintah daerah ialah dinas perhubungan. Penanggung jawabnya ialah kepala dinas yang memiliki kedudukan di bawah bupati dengan sekretaris daerah sekaligus mengepalai dinas tersebut. Menurut UU 22 Tahun 2009, “Dinas Perhubungan memiliki peran dan tanggung jawab dalam melakukan penetapan rencana umum terkait angkutan jalan juga lalu lintas, melakukan rekayasa dan manajemen lalu lintas, mengurus perizinan angkutan umum, memastikan persyaratan teknis dan kelayakan jalan, serta mengembangkan sistem komunikasi dan informasi di bidang angkutan jalan. Selain itu, dinas ini juga bertanggung jawab atas pengelolaan sarana prasarana lalu lintas serta penyidikan pelanggaran terhadap persyaratan teknis, kelayakan jalan, dan perizinan angkutan umum, yang memerlukan peralatan juga keahlian khusus sesuai dengan ketentuan undang-undang”.

Tentunya dibutuhkan SDM yang bisa melaksanakan tugas operasional Dinas Perhubungan selaku instansi pendukung pemerintahan di bidang perhubungan.

SDM amatlah dibutuhkan supaya bisa menjalankan beragam kegiatan yang bisa menjaga kelangsungan perusahaan atas prestasi yang sudah diraihnyanya. Perusahaan pun semakin selektif ketika merekrut SDM yang kompeten supaya bisa bersaing bersama SDM lainnya di era teknologi yang kian berkembang pesat.

Supaya perusahaan bisa berkembang, SDM haruslah memainkan peran optimal. Ketika keterampilan baru muncul, seseorang pasti bisa melakukan hal berbeda dari orang lain. Sebuah perusahaan akan mempekerjakan individu disertai beragam kapasitas, keterampilan, beserta kemampuan. MSDM terkait erat dengan disiplin kerja karyawan guna memaksimalkan hasil. Disiplin kerja ialah pemahaman beserta kemauan supaya mengikuti seluruh aturan ataupun norma yang berlaku di perusahaan ataupun instansi.

Menjaga kedisiplinan amatlah krusial ketika menjalankan bisnis sekaligus mewujudkan tujuan. Kedisiplinan kerja karyawan amatlah dibutuhkan sebab tanpa disiplin, akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil dari observasi di lapangan, kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu diwajibkan datang tepat waktu dalam kerja seperti pulang menyesuaikan waktu yang sudah ditetapkan, makan siang ketika istirahat, beserta kembali bekerja sebelum waktu istirahat berakhir, tetapi di praktiknya masih banyak pegawai yang datang terlambat beserta meninggalkan kantor tak menyesuaikan waktu yang ditetapkan,

adapula pegawai yang ketika jam istirahat kantor selesai tidak kembali ke kantor untuk melanjutkan pekerjaannya melainkan langsung pulang kerumah.

Beberapa masalah lain yang terdapat di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu berkenaan dengan kepatuhan pada aturan kerja dan tanggung jawab. Kepatuhan pada aturan kerja ini dapat di ukur melalui mengikuti semua peraturan kantor yang sudah ditetapkan, tetapi faktanya masih terdapat pegawai yang tak mengikuti aturan kantor seperti tidak mengikuti apel pagi di setiap hari senin dan tadarusan setiap hari kamis sehingga mengakibatkan atasan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak mengikuti seluruh aturan kantor, beserta masalah yang ada yaitu tanggung jawab, tanggung jawab ini dapat di ukur melalui tugas yang di kerjakan dengan tanggung jawab dan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah di lakukan, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang mengulur waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga banyak waktu yang terbuang dan pekerjaan diselesaikannya lebih lama, hal ini menandakan pegawai yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut (Setyaningdyah, 2013 : Ariani et al., 2020) “Disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan untuk membuat karyawan menjadi pribadi yang memiliki tanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada pada lingkungan perusahaan”.

Menurut (Sutanto, 2015 : Hayatun & Ernawati, 2022) empat indikator untuk menilai disiplin kerja antara lain:

1. Ketepatan waktu kerja
2. Kerapihan berpakaian
3. Ketaatan pada aturan perusahaan
4. Bertanggung jawab

Menurut (Afandi, 2018 : Saputra, 2019) bahwa disiplin kerja bisa dipengaruhi sejumlah faktor mencakup:

1. Kepemimpinan
2. Kompensasi
3. Penghargaan
4. Motivasi
5. Kemampuan
6. Keadilan
7. Pengawasan
8. Lingkungan Kerja
9. Loyalitas
10. Budaya Organisasi
11. Sanksi Hukum

2. Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2001 : Karina et al., 2020) mengungkapkan “Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, serta kondisi sekitar tempat suatu orang bekerja, termasuk cara kerja dan pengaturannya, baik secara individu maupun pada kelompok”.

(Sunyoto, 2012 : Sembiring, 2020) mengungkapkan Indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja mencakup:

1. Hubungan Karyawan
2. Aturan kerja
3. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
4. Penerangan
5. Keamanan
6. Sirkulasi udara

3. Motivasi

(Mangkunegara, 2011 : Agus et al., 2023) mengungkapkan “motivasi adalah upaya untuk memberi dorongan kemauan suatu orang dalam melakukan sesuatu guna meraih tujuannya. Jika pegawai mampu menjalankan tugas serta fungsinya dengan baik, hal ini akan berkontribusi pada kemajuan organisasi”.

Menurut (Puspitasari, 2014 : Sulastri et al., 2021) Indikator motivasi mencakup :

1. Motivasi mewujudkan tujuan
2. Antusias kerja
3. Inisiasi beserta daya cipta
4. Bertanggung jawab

METODE PENELITIAN

Objek penelitian mencakup variabel bebas yakni “Lingkungan Kerja (X1)” beserta “Motivasi (X2)” sementara variabel terikat yakni “Disiplin Kerja (Y)”. Subjek penelitian ialah Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu disertai permasalahan yang dikaji yakni “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja”. Metodologi deskriptif asosiatif disertai pendekatan kuantitatif diterapkan di penelitian ini. Populasi penelitian yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu berjumlah 86 orang pegawai, karena jumlah populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu < 100 orang, sehingga seluruh populasinya dijadikan sampel memakai sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013 : Basmar, 2020) sampel jenuh ialah teknik sampling ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Ini kerap diterapkan ketika jumlah populasi < 100 orang, maka sampel penelitian ini sebesar 85 pegawai. Data dikumpulkan melalui

observasi, studi literatur, wawancara, beserta kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84988830
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,084
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 1 memperlihatkan hasil uji normalitas menerapkan metodologi *Kolmogorov-Smirnov*. Menunjukkan bahwa Data dinyatakan berdistribusi normal ketika nilai signifikannya > 0,05. Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai signifikansi X_1 dan X_2 terhadap Y bedistribusi normal, karena data yang diperoleh pada table diatas adalah 0,091 > 0,05.

Uji Homogenitas

Tabel 2

Homogenitas Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	Based on Mean	1,913	1	148	,169
	Based on Median	1,497	1	148	,223
	Based on Median and with adjusted df	1,497	1	144,468	,223
	Based on trimmed mean	1,827	1	148	,179

Tabel 2 memperlihatkan signifikasnsi sebesar 0.179, karena signifikansi > 0.05 bisa ditarik simpulan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja mempunyai varian sama atau homogen.

Tabel 3

Homogenitas Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Terhadap Disiplin Kerja	Based on Mean	,000	1	148	,989
	Based on Median	,012	1	148	,914
	Based on Median and with adjusted df	,012	1	147,603	,914
	Based on trimmed mean	,000	1	148	,987

25

Tabel 3 memperlihatkan signifikasnsi 0.987, karena signifikansi > 0.05 kesimpulannya Motivasi terhadap Disiplin Kerja mempunyai varian sama atau homogen.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4

Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	12,722	4,028		3,158
	Lingkungan Kerja	,433	,081	,530	5,336

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$Y = a + Bx$$
$$Y = 12,722 + 0,433X$$

Keterangan :

“Y = Variabel dependen (variabel terikat)”

“X = Variabel independent (variabel bebas)”

“a = Konstanta (nilai dari Y jika X = 0)”

“b = Koefisien regresi (pengaruh positif ataupun negatif)”

Angka-angka ini artinya ialah:

- a. Konstantanya 12,722, yakni ketika Lingkungan Kerja (X1) nilainya 0, sehingga nilai positif Disiplin Kerja (Y) ialah 12,722.
- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) ialah 0,433, yakni ketika Lingkungan Kerja meningkat, Disiplin Kerja (Y) meningkat pula. Koefisiennya bernilai positif yakni timbul korelasi positif antara kedua variabel tersebut, semakin tinggi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja pun kian meningkat.

Tabel 5
Regresi Linier Sederhana Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15,270	3,309		4,615	,000
Motivasi	,549	,096	,557	5,732	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Y = a + Bx

Y = 15,270 + 0,549X

Angka-angka ini bisa diartikan sebagai berikut :

- c. Konstanta ialah 15,270, yakni ketika Motivasi (X2) nilainya 0 maka Disiplin Kerja (Y) nilai positifnya yaitu sebesar 15,270.
- d. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) ialah 0,549, yakni ketika Motivasi

meningkat, Disiplin Kerja (Y) meningkat pula. Koefisiennya bernilai positif sehingga timbul korelasi positif antara kedua variable tersebut, semakin tinggi Motivasi Disiplin Kerja pun kian meningkat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9,580	3,949		2,426	,018
Lingkungan Kerja	,243	,099	,297	2,458	,016
Motivasi	,365	,119	,371	3,069	,003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil itu, persamaan regresi dapat dituliskan dalam bentuk koefisien standar sebagai berikut :

Y = 9,580 + 0,243X1 + 0,365X2 + e

Keterangan :

- Y = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- X1 = Variabel Lingkungan Kerja
- X2 = Variabel Motivasi
- e = Standar error

Dari persamaan tersebut artinya ialah:

- a. Koefisien regresi variabel X1 (Lingkungan Kerja) diperoleh 0,243 disertai tanda koefisien positif, yakni ketika pengaruh dari lingkungan kerja semakin kuat, disiplin kerja pun semakin meningkat, begitu pula kebalikannya.

b. Koefisien regresi variabel X1 (Motivasi) diperoleh 0,365 dengan tanda koefisien positif, yakni ketika pengaruh dari motivasi semakin kuat maka akan cenderung semakin tinggi disiplin kerja, begitu pula kebalikannya.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,530**	,557**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	75	75	75
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,530**	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	75	75	75
Motivasi	Pearson Correlation	,557**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 7 memperlihatkan Lingkungan Kerja beserta Disiplin Kerja terdapat koefisien korelasi 0,530, hal tersebut berarti ada korelasi positif antara Lingkungan Kerja beserta Disiplin Kerja disertai tingkat hubungan “Sedang”. Sementara itu Motivasi dan Disiplin Kerja terdapat korelasi 0.557, sehingga terdapat korelasi positif antara Motivasi beserta Disiplin Kerja disertai tingkat hubungan “Sedang”.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 8
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,346	2,889

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

Tabel 8 memperlihatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,603; sehingga korelasi Lingkungan Kerja beserta Motivasi Terhadap Disiplin Kerja berkorelasi “Kuat”.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,346	2,889

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

Tabel 9 memperlihatkan nilai koefisien determinasi 0,364 (36,4%), sehingga besarnya kontribusi Lingkungan Kerja (X1) beserta Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) ialah 36,4% sementara sisanya (100%-36,4% = 63,6) dipengaruhi variabel lainnya diluar variabel yang dikaji.

Uji F (Simultan)

Tujuannya guna mengetahui ada ataukah tidak pengaruh simultan variabel bebas terhadap varaibel terikat. Hasilnya terlihat di tabel 10:

Tabel 10
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	343,649	2	171,824	20,584
	Residual	601,018	72	8,347	
	Total	944,667	74		

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Lingkungan Kerja

Sumber hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} 20,584 disertai tingkat signifikansinya 0,000. Sedangkan F_{tabel} disertai derajat kebebasan $df = n-k-1 = 75-2-1 = 72$, di tingkatan 5% disertai pengujian 2 arah (0,05), maka diperoleh $F_{tabel} = 3,12$.

Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni 20,584 > 3,12 beserta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya “Lingkungan Kerja beserta Motivasi secara simultan berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Disiplin Kerja”.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dari kuesioner yang diperoleh dari masing-masing indikator sebesar 3,710 atau 82,44% termasuk klasifikasi baik.
2. Motivasi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu berdasarkan kuesioner dari masing-masing indikator sebesar 2,578 atau 85,93% termasuk klasifikasi baik.
3. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu berdasarkan kuesioner dari masing-masing indikator sebesar 2,486 atau 82,86% termasuk klasifikasi baik.
4. Berdasarkan koefisien regresi, peneliti menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,433, yakni ketika Lingkungan Kerja meningkat, Disiplin Kerja (Y) bisa meningkat pula. Koefisien bernilai positif sehingga timbul korelasi positif antara kedua variabel tersebut,
5. Berdasarkan koefisien regresi, peneliti

menyimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) 0,549, yakni ketika Motivasi meningkat, Disiplin Kerja (Y) bisa meningkat pula. Koefisien bernilai positif sehingga timbul korelasi positif antara kedua variable tersebut, semakin tinggi Motivasi sehingga semakin meningkat Disiplin Kerja.

6. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistic ANOVA, peneliti menyimpulkan terdapat pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja beserta Motivasi terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu, dibuktikan dengan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 20,584 dan nilai F_{tabel} 3,12 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Dewi, S., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1). <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021, 251–254.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. Agus, S., Abhiwikrama, K., & Pemasarakatan, P. I.

- (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Petugas Rutan Kelas II B Bangli. 3, 5690–5702.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Basmar, N. A. (2020). Pengaruh Prinsip Integritas, Objektivitas Dan Perilaku Profesional Terhadap Kualitas Audit Pada Kap Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 89–99.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123.
<https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Saputra, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Sulastri, Saharuddin, & Jasman, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23.