

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUKARATU  
KABUPATEN TASIKMALAYA**

**Dita Maulida Ayu Tiani<sup>1</sup>, Suwandi<sup>2</sup>, Nur Alia Sumanti<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon,  
Kota Cirebon, Indonesia

Correspondence		
Email: Dita20559@stiecirebon.ac.id	No. Telp:	
Submitted 4 Juli 2025	Accepted 7 Juli 2025	Published 8 Juli 2025

**ABSTRAK**

Lingkungan yang baik akan mendorong pegawai untuk semangat dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan Variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan kuantitatif, Populasi penelitian adalah Pegawai Kantor Camat Sukaratu berjumlah 15 pegawai. Teknik pengamilan sampel adalah teknik sampling jenuh dan di peroleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 15 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Teknis analisis data yang di gunakan adalah Deskriptif, Analisis Regresi Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi yang di olah dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 27*. Uji hipotesis untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara persial nilai Thitung masing-masing 2,033 (X1) dan 1,862 (X2) artinya semua nilai thitung > ttabel. Untuk pengaruh simultan variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai fhitung > ftabel yaitu 6,609 > 3,89, Taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara persial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Dengan Persamaan Regresi Linear  $Y = 14,207 + 0,736 (X1) + 0,437 (X2)$  Artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi 0,445 menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 44,5% sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian .

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Pegawai

**ABSTRACT**

*A good environment will encourage employees to be enthusiastic in increasing work motivation and good work discipline which can be seen from the high awareness of employees in obeying and adhering to all applicable regulations and rules. The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of the work environment and work discipline on employee work motivation at the Sukaratu Subdistrict Office, Tasikmalaya Regency. There are 3 variables in this research consisting of Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) while the dependent variable is Employee Work Motivation (Y). The method used was quantitative. The research population was 15 Sukaratu District Head Office employees. The sampling technique was a saturated sampling technique and the sample obtained in this study was 15 respondents. Data collection was carried out using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis techniques used are Descriptive, Multiple Regression Analysis and Determination Coefficient Analysis which were processed with the help of IBM SPSS Statistics 27. Hypothesis testing for Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) in partial Tcount values are 2,033 (X1) and 1,862 (X2) respectively, meaning that all tcount values > ttabel. For the simultaneous influence of the Employee Work Motivation (Y) variable, the value of fcount > ftable is obtained, namely 6,609 > 3.89, a significant level of 0.05. So it can be concluded that the Work Environment and Work Discipline partially or simultaneously have a significant effect on Employee Work Motivation. With the Linear Regression Equation  $Y = 14,207 + 0,736 (X1) + 0,437 (X2)$ , this means that the work environment and work discipline influence employee work motivation. The coefficient of determination value of 44,5 explains that the work environment and work discipline have an influence on employee work motivation by 44,5% while the remaining 55,5% is influenced by other variables outside the research.*

**Keywords:** Work environment, and work discipline, employee work motivation

## 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah bahwa Camat sebagai wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Undang-undang tentang Pelayanan Publik mengamanatkan setiap Penyelenggara Pelayanan Publik wajib menyusun, menetapkan, dan menerapkan Standar Pelayanan yang merupakan tolok ukur dan pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan, yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur. Penerapan Standar Pelayanan dimaksudkan sebagai upaya untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan atau penurunan kinerja dalam penyelenggaraan pelayanan. Dalam rangka memenuhi tuntutan kebutuhan Masyarakat sebagai akibat kemajuan ekonomi dan tuntutan pelayanan yang lebih nyaman, tidak menimbulkan diskriminasi dengan tetap menjunjung tinggi prinsip keadilan, dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat pada umumnya.

Menurut Dwiyanto dkk (2017:54) birokrasi yang memiliki kinerja buruk dalam memberikan pelayanan kepada publik akan sangat mempengaruhi kinerja pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing suatu negara. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman seperti tersedianya fasilitas- fasilitas kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan perilaku baik pegawai dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Menurut George Terry dalam bukunya "Office Management and Control": tata ruang kantor merupakan penentuan kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terinci dari ruang-ruang tersebut agar para pegawai dalam dengan layak melakukan pekerjaannya, baik fisik ataupun secara mental. Bagi para pegawai, ruangan kantor merupakan tempat paling penting dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka dapat beraktivitas dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Untuk itu, ruangan kantor perlu dibuat seideal mungkin agar mereka bisa bekerja secara produktif, yakni dengan membuat ruangan kantor yang sehat. Fasilitas pada kantor Camat Sukaratu kondisinya belum memadai, seperti fasilitas penunjang untuk membantu dalam bekerja seperti mesin pengganda atau mesin fotocopy, printer, wifi, lemari arsip dan tata ruang. Sarana dan prasarana yang kurang memadai di kantor camat dapat mencakup ruang kerja yang terbatas atau usang, kurangnya akses internet yang stabil, hingga tidak tersedianya fasilitas umum yang layak. Selama ini para pegawai kesulitan untuk bekerja secara efisien dan efektif dikarenakan fasilitas pada kantor banyak yang harus diperbaiki. Dampak yang terjadi bila lingkungan kerja tidak diperhatikan muncul ketidak disiplin, seperti contoh, para pegawai melanggar peraturan dalam jam bekerja setelah usai memfotocopy berkas. Selanjutnya, terkait dengan masalah tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang menjadi kewenangannya seperti pembuatan surat keterangan, izin dan/atau jasa pelayanan publik yang dikeluarkan Camat. Sebagaimana menurut pendapat Sinambela (2019:332) Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau kurang optimalnya Kerja Pegawai Kantor Camat yaitu dengan adanya peningkatan disiplin kerja pegawai yang rendah, dimana tingkat absensi ketidakhadiran pegawai disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin, urusan pribadi, serta kehadiran tanpa jelas, sehingga di manfaatkan pegawai untuk tidak bekerja, Pegawai akan berdampak negatif terhadap

Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan. Menurunnya kerja pegawai ini dapat dilihat dari tingkat absensi Pegawai kantor Camat Sukaratu pada bulan Desember-Maret 2023-2024.

**Tabel 1.1 Absensi Pegawai Kantor Camat tahun 2022-2023**

Bulan	Banyaknya Pegawai yang tidak hadir	Kehadiran	Ketidakhadiran	Keterangan
Desember	3 Orang	71,70 %	28,30 %	Turun
Januari	4 Orang	77,36 %	22,64 %	Turun
Februari	2 Orang	83,02 %	16,98 %	Turun
Maret	3 Orang	69,03 %	30,7 %	Turun
Rata-Rata	3 Orang	75 %	25 %	-

Sumber : diolah Kantor Camat (2022-2023)

Berdasarkan tabel diatas selama bulan desember 2023 sampai dengan bulan maret 2024, menunjukkan adanya penurunan absensi pegawai, sedangkan standar kehadiran pegawai Pada kantor camat sukaratu yaitu 97% (sembilan puluh tujuh persen).

masalah penanganan website memungkinkan perlunya tenaga ahli yang dapat menangani penggunaan website guna menjalankan tugas dan fungsi yang diberikan sekaligus membantu masyarakat untuk mengakses informasi yang akurat dari kantor Camat Sukaratu agar masyarakat yang membutuhkan berkas atau administrasi publik cepat terselesaikan urusannya.

Pegawai Kantor Camat Sukaratu juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsi dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan pegawai Kantor Camat. Pegawai Kantor Camat Sukaratu, terdapat masih kurangnya Motivasi karena lingkungan kerja fisik yang kurang baik sehingga pegawai kesulitan untuk bekerja secara efektif, kurangnya nasihat kepada pegawai sehingga pegawai kurang optimal bekerja dan itu bisa menyebabkan Menurunnya Motivasi Pegawai, dan kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja, beban kerja yang tidak seimbang, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier.

Dengan memperbaiki lingkungan kerja dan menerapkan sistem disiplin kerja yang baik, pegawai akan mampu dan optimal dalam bekerja serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ferdinatus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Dilihat dari permasalahan yang ada di lapangan maka penulis mengajukan judul penelitian yaitu : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya”.

## 2. KAJIAN TEORI

### 1). Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2024) mencakup beberapa hal. Pertama, lingkungan adalah daerah atau Kawasan yang termasuk di dalamnya. Kedua, lingkungan adalah sebuah bagian wilayah di dalam kelurahan yang merupakan lingkungan kerja pelaksanaan pemerintahan desa. Ketiga, lingkungan adalah semua hal yang mempengaruhi pertumbuhan manusia atau hewan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan (Sedarmayanti, 2015:23)

Pengertian lingkungan kerja menurut Mahmudah (2019: 56) adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap instansi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto( Irwanto, 2021:276), bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi. Menurut Heri (2020: 119) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Jadi kesimpulannya lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar Pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2019:21), lingkungan kerja dibagi menjadi:

1. **Lingkungan Kerja Fisik:** Kondisi fisik seperti penerangan, suhu, kebisingan, dan tata ruang.
2. **Lingkungan Kerja Non-Fisik:** Suasana kerja seperti hubungan antarpegawai dan atasan, serta komunikasi internal.

Beberapa Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21) antara lain:

1. Penerangan
2. Suhu dan kelembaban
3. Sirkulasi udara
4. Kebisingan
5. Getaran mekanis

Menurut Sedarmayanti (2015) terdapat indicator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. **Penerangan:** Pencahayaan yang cukup mendukung kenyamanan.
2. **Suhu udara:** Udara segar dan tidak panas menjaga semangat kerja.
3. **Kebisingan:** Suara yang terlalu bising menurunkan konsentrasi.
4. **Warna ruangan:** Warna lembut meningkatkan kenyamanan visual.
5. **Ruang gerak:** Ruang kerja yang cukup penting untuk efisiensi.
6. **Keamanan:** Rasa aman meningkatkan fokus kerja.
7. **Hubungan kerja:** Relasi baik antarpegawai mendukung kerja sama tim.

## 2). Disiplin Kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016:268), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Nitismito (2016:5), disiplin adalah suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hamali (2018:214), "*Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang dapat berkembang di dalam tubuh karyawan untuk menyesuaikan diri secara sukarela terhadap keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.*"

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang ditunjukkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena berasal dari kesadaran diri yang mendalam, maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku di instansi. Menurut H. Malayu Hasibuan (2017:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensinya terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mangkuneegara (dalam Mulyadi, 2015), terdapat dua jenis disiplin kerja:

1. **Disiplin Preventif:** Usaha mendorong pegawai untuk mematuhi aturan dan pedoman kerja melalui kesadaran diri, agar terhindar dari pelanggaran.
2. **Disiplin Korektif:** Tindakan yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan dengan tujuan memperbaiki perilaku, menjaga ketertiban, dan memberikan efek jera.

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai meliputi:

1. Besarnya kompensasi
2. Keteladanan pimpinan
3. Kejelasan aturan
4. Ketegasan pimpinan dalam bertindak
5. Pengawasan yang dilakukan pimpinan
6. Perhatian pimpinan terhadap pegawai
7. Pembiasaan perilaku yang mendukung kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2019), indikator disiplin kerja meliputi:

1. **Kehadiran:** Pegawai yang disiplin cenderung datang tepat waktu.
2. **Ketaatan pada aturan kerja:** Mematuhi prosedur dan pedoman yang ditetapkan.
3. **Ketaatan pada standar kerja:** Menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
4. **Kewaspadaan tinggi:** Bekerja dengan hati-hati, teliti, dan efisien.
5. **Etika kerja:** Menunjukkan sikap sopan dan tidak melakukan pelanggaran etika dalam bekerja.

### 3). Motivasi Kerja .

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

Menurut Irwanto (2021:288), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi juga dipandang sebagai kesiapan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang didorong oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Mangkunegara (2017:61), motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai dan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Winardi (2020:2), "*Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu dalam melaksanakan kegiatan tertentu.*" Dalam bidang riset motivasional, seseorang yang termotivasi akan bersikap antusias dalam melaksanakan tugas serta melakukan upaya nyata untuk mendukung pencapaian tujuan unit kerja dan organisasi. Mangkunegara (2017:93) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Siswandi (2017:117), motivasi adalah semua upaya untuk menumbuhkan semangat dari dalam diri orang lain (bawahan) agar mereka mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemenuhan kebutuhan mereka.

Martanto (2016:6) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Senada dengan itu, menurut Fahmi (2016:100), motivasi adalah perilaku kerja yang dilakukan dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang rela mengorbankan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ingin dicapai, baik secara pribadi maupun dalam organisasi. Dengan motivasi yang baik, pegawai akan merasa senang, bersemangat, dan memiliki komitmen dalam bekerja sehingga memberikan dampak positif terhadap keseimbangan dan pertumbuhan organisasi.

Motivasi tidak hanya berasal dari dorongan atasan, namun juga berasal dari dalam diri individu sendiri. Motivasi internal ini menjadi kekuatan utama yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja, dan menyelesaikan tugas secara optimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dalam diri pegawai untuk bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang optimal. Menurut Irwanto (2021), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti:

1. Keberhasilan kerja
2. Tanggung jawab
3. Pengakuan
4. Keseimbangan dalam pekerjaan (job content)

Selain faktor internal, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, antara lain:

1. Kebijakan dan administrasi instansi
2. Supervisi teknis
3. Hubungan interpersonal
4. Kondisi kerja

Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut (internal dan eksternal), organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong pegawai untuk terus berkontribusi dan mencapai tujuan bersama secara optimal.

Faktor penguat motivasi kerja juga mencakup:

1. Pemberian insentif
2. Promosi jabatan
3. Penghargaan
4. Lingkungan kerja yang mendukung

Menurut Irwanto (2021:236), indikator motivasi kerja meliputi:

1. **Tanggung Jawab:** Pegawai yang termotivasi tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab besar dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. **Prestasi Kerja:** Dorongan kuat untuk sukses dan responsif terhadap umpan balik kerja, serta menunjukkan keunggulan dalam bidangnya.

3. **Pengembangan Diri:** Pegawai akan berusaha meningkatkan keterampilan dan mencari kesempatan pendidikan maupun pelatihan.
4. **Kemandirian:** Pegawai yang termotivasi akan bekerja mandiri, menyukai tantangan, dan tidak bergantung pada orang lain.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 1). Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Sukaratu yang berlokasi di Jl. Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 orang pegawai tetap.

#### 2). Variabel yang Diteliti

Menurut Sugiyono (2017:38), variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari agar diperoleh informasi dan kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel:

##### 1. Variabel Bebas (X):

**X1:** Lingkungan Kerja

**X2:** Disiplin Kerja

##### 2. Variabel Terikat (Y):

**Y:** Motivasi Kerja Pegawai

#### 3). Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis secara statistik untuk melihat pengaruh antar variabel.

#### 4). Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Kantor Camat Sukaratu yang berjumlah 15 orang.

Menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil.

#### 5). Teknik Pengumpulan Data

1. **Kuesioner (angket):** Disusun menggunakan skala Likert, dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).
2. **Wawancara:** Digunakan untuk memperoleh data kualitatif secara langsung dari responden.
3. **Dokumentasi:** Mengumpulkan data melalui arsip, dokumen resmi, dan sumber tertulis lainnya.

#### 6). Skala Pengukuran

Pengukuran menggunakan Skala Likert. Skor dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Tidak Baik	STB	Sangat Tinggi
2	Tidak Baik	TB	Tinggi
3	Sedang	S	Sedang
4	Baik	B	Rendah
5	Sangat Baik	SB	Sangat Rendah

7). **Teknik Analisis Data**1. **Uji Validitas**

Menggunakan analisis Pearson correlation dengan bantuan SPSS. Item dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%.

2. **Uji Reliabilitas**

Menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Alpha  $>$  0,60.

Reliabilitas	Korelasi	Interpretasi Reliabilitas
$r < 0,20$	Sangat rendah	Sangat tidak tepat/sangat buruk
$0,21 \leq r < 0,50$	Rendah	Tidak tepat/buruk
$0,51 \leq r < 0,60$	Sedang	Cukup tepat/cukup baik
$0,61 \leq r < 0,80$	Tinggi	Tepat/baik
$0,81 \leq r \leq 1,00$	Sangat tinggi	Sangat tepat/sangat baik

8). **Uji Asumsi Klasik**

1. **Uji Normalitas** – Metode Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi  $>$  0,05 maka data terdistribusi normal.

2. **Uji Heteroskedastisitas** – Menggunakan grafik Scatterplot. Tidak ada pola tertentu menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. **Uji Multikolinearitas** – Dilihat dari nilai Tolerance ( $>$  0,1) dan VIF ( $<$  10), artinya tidak terjadi multikolinearitas.

4. **Uji Linearitas** – Menggunakan ANOVA (F-test). Data dikatakan linear jika signifikansi  $>$  0,05.

9). **Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$\varepsilon$  = Error

10). **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$11). KP = R^2 \times 100\%$$

12). **Pengujian Hipotesis**1. **Uji F (Simultan)**

Untuk melihat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak.

## 2. Uji t (Parsial)

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y. Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1). HASIL

#### Karakteristik Responden

Tabel 1 berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	85 %
2	Perempuan	2	15 %
Jumlah		15	100 %

Berdasarkan Tabel, jumlah pegawai laki-laki sebesar 85%, sedangkan pegawai perempuan sebesar 15%.

Tabel 2 berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	25-30	5	25%
2	31-40 tahun	6	55%
3	> 50 tahun	4	20%
Jumlah		15	100%

Karakteristik setelah jenis kelamin adalah rentang usia, di mana usia responden diklasifikasikan ke dalam empat golongan, yaitu: usia <20 tahun, 21–25 tahun, 26–30 tahun, dan 31–35 tahun, serta golongan >60 tahun. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh, terlihat bahwa terdapat beragam persentase usia dari para pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sukaratu.

Tabel 3 berdasarkan pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	4	25%
2	Sarjana S-1	6	65%
3	Sarjana S-2	3	10%
Jumlah		15	100%

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Lingkungan Kerja	0,142	15	.200*	0,952	15	0,561
Disiplin Kerja	0,138	15	.200*	0,962	15	0,726

Motivasi Kerja Pegawai	0,206	15	0,087	0,918	15	0,182
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal..

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

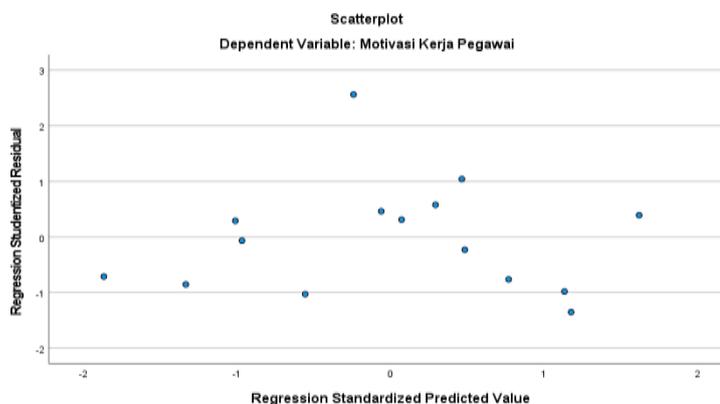
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	0,245	4,081
	Disiplin Kerja	0,245	4,081

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics”, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,245 dan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) juga sebesar 0,245, yang masih lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 4,081, yang masih di bawah ambang batas 10.

Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, karena kedua indikator (Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ ) telah terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**



Tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan untuk variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam menginterpretasikan variabel Motivasi Kerja Pegawai.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14,207	17,370		-0,818	0,000
	Lingkungan Kerja	0,736	0,362	0,447	2,033	0,000
	Disiplin Kerja	0,437	0,235	0,410	1,862	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

Tabel *Unstandardized Coefficients* memberikan informasi mengenai persamaan regresi, yaitu seberapa besar variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) mampu memprediksi variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -14,207 + 0,736 (X1) + 0,437 (X2) + e$$

Keterangan:

- 1). Nilai Konstanta (a) sebesar -14,207 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0, maka nilai Motivasi Kerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar -14,207. Meskipun nilai ini tidak logis secara praktis, hal ini merupakan hasil matematis dari model regresi dan menunjukkan bahwa tanpa kontribusi dari kedua variabel bebas, nilai motivasi cenderung sangat rendah atau negatif.
- 2). Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,736 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja, maka Motivasi Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,736 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan). Karena nilai koefisien ini positif, maka terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja pegawai cenderung meningkat, dan sebaliknya.
- 3). Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,437 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,437 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien yang positif ini juga menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka motivasi kerja mereka juga akan semakin tinggi, dan sebaliknya.

## Uji Hipotesis

## a. Uji Parsial (T)

Tabel 7 Hasil uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14,207	17,370		-0,818	0,000
	Lingkungan	0,736	0,362	0,447	2,033	0,000
	Disiplin	0,437	0,235	0,410	1,862	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai t-hitung sebesar  $2,033 > t$ -tabel sebesar  $1,782$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Sementara itu, nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) juga sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung sebesar  $1,862 > t$ -tabel sebesar  $1,782$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

## b. Uji simultan (F)

Tabel 8 Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,833	2	249,416	6,609	0,000
	Residual	452,900	12	37,742		
	Total	951,733	14			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan

Nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai F-hitung sebesar  $6,609 > F$ -tabel sebesar  $3,89$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa Hipotesis 3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 9 Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square <sup>i</sup>	Adjusted R Square <sup>i</sup>	Std. Error of the Estimate <sup>i</sup>
1	.724 <sup>a</sup>	0,524	0,445	6,14343
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan				

Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,445 atau 44,5%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 44,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini..

## 2). PEMBAHASAN

### 1). Lingkungan Kerja

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 15 responden, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke-3 (penerangan di tempat kerja sudah memadai) dengan skor 3,33. Ini menunjukkan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, keselamatan, serta produktivitas. Sebaliknya, nilai terendah (2,47) muncul pada pernyataan ke-14 (kerja sama dengan rekan kerja masih kurang baik), yang mencerminkan adanya hambatan komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Hal ini perlu menjadi perhatian atasan agar aspek fisik dan psikis pegawai lebih diperhatikan, karena hal ini berdampak pada motivasi kerja.

### 2). Disiplin Kerja

Nilai tertinggi (4,47) terdapat pada pernyataan ke-7 (pegawai tidak meninggalkan kantor saat jam kerja), menunjukkan kepatuhan dan dedikasi kerja. Nilai terendah (2,53) muncul pada pernyataan ke-3 (menggunakan tanda pengenal saat kerja), yang menunjukkan lemahnya kepatuhan terhadap kebijakan identifikasi pegawai. Kondisi ini bisa berdampak pada keamanan dan komunikasi, sehingga pengawasan dan penegakan aturan harus ditingkatkan.

### 3). Motivasi Kerja Pegawai

Pernyataan tertinggi (nilai 3,07) adalah pernyataan ke-13 (merasa tenang saat bekerja), yang mengindikasikan adanya lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik antarpegawai, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara nilai terendah (2,53) terdapat pada pernyataan ke-8 (memiliki komunikasi yang baik), yang menunjukkan adanya hambatan dalam komunikasi, kurangnya informasi yang jelas, dan minimnya interaksi antarpegawai. Hal ini perlu diperbaiki dengan peningkatan keterampilan komunikasi dan saluran komunikasi yang efektif.

### 4). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} = 3,071 > t_{tabel} = 1,782$  dan signifikansi = 0,000 < 0,05, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sukaratu sebesar 84,9%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bakhtiar (2017) dalam *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Vol. 2, No. 3, berjudul "Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

*Karyawan pada Bank Sumut Medan”* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

5). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} = 2,996 > t_{tabel} = 1,782$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 79,6%. Hasil ini didukung oleh penelitian Lestari Shofyah Wulandari, Dudu Abdurrahman, dan Eva Misfah Bayuni (2018) dalam *Jurnal Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung* Vol. 4, No. 1, yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KCI Citarum, Bandung*”.

6). Pengaruh Simultan Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} = 6,609 > F_{tabel} = 3,89$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 44,5%, sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

7). Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Uji t parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Uji F simultan juga menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya kedua variabel secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya.

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah kondisi yang aman, nyaman, bersih, dan mendukung pekerjaan, sedangkan disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta pelaksanaan tugas sesuai ketentuan.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square), diketahui bahwa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 44,5%, sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
- 2). Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial:  
Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 84,9% dan bersifat positif.  
Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 79,6% dan juga bersifat positif.
- 3). Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,033 > t_{tabel} = 1,782$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya.
- 4). Hasil uji t pada variabel disiplin kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 1,862 > t_{tabel} = 1,782$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya.

- 5). Hasil uji F terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 6,609 > F_{tabel} = 3,89$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya.

### Saran

Berdasarkan pengamatan selama proses penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1). Saran bagi Camat
  1. Camat diharapkan dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, baik dalam pekerjaan maupun dalam sikap sehari-hari, agar menjadi panutan dan motivasi bagi pegawai.
  2. Camat perlu memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang tidak disiplin atau bekerja tidak maksimal, agar menumbuhkan tanggung jawab dan semangat kerja.
  3. Camat hendaknya mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan yang sudah terjalin baik, agar pelaksanaan tugas kantor dapat berjalan dengan lancar.
  4. Camat perlu lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, khususnya terkait keamanan dan kenyamanan kerja, serta memberikan pembinaan yang lebih intensif terkait disiplin dan motivasi kerja.
- 2). Saran bagi Pegawai Kantor Kecamatan
  1. Pegawai diharapkan menyediakan data yang dibutuhkan oleh masyarakat, khususnya pelajar dan mahasiswa, agar pelayanan lebih cepat dan akurat.
  2. Setiap pegawai diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan saling menghargai antarpegawai, guna meningkatkan kualitas kerja.
- 3). Saran bagi Peneliti Selanjutnya
  1. Mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis disarankan untuk memperluas cakupan dan durasi penelitian agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan mendalam.
  2. Disarankan untuk mengambil sampel dari kabupaten atau kota lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan dilihat tingkat generalisasinya untuk wilayah di luar Provinsi Jawa Barat.
  3. Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian perlu memperdalam pemahaman terhadap masalah penelitian dan referensi sebelumnya, baik dari buku maupun jurnal, agar memahami konteks secara utuh.
  4. Diharapkan untuk mempersiapkan diri secara matang sebelum proses pengumpulan data, termasuk melakukan observasi rutin dan sosialisasi sebelum penyebaran kuesioner, agar proses pengambilan data berjalan lebih lancar.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Aljihad, F., Sulastini, R., & Handayani, S. (2021). Implementasi Manajemen Sistem Penilaian Pembelajaran Secara Daring (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Cilacap). *Jurnal Tawadhu*, 5(2), 230-246.
- Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma* tahun 2002
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

*Manajemen*, 3(1), 1-12.

Sari, Megawati., dkk, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

Stoner, Permana, A. Y., & Romadlon, P. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Perumahan Menggunakan Metode Sdlc Pada Pt. Mandiri Land Prosperous Berbasis Mobile. *Jurnal Sigma*, 10(2), 153-167.

Torang, Syamsir. 2016. Fungsi-Fungsi Nilai Budaya Lokal pada Organisasi Publik. Universitas Indonesia Timur. Masyarakat Kebudayaan dan Politik Vol. 29 No. 3 Tahun 2016

### Jurnal

ABDULLAH, D. (2023). *PENGARUH BUDAYA, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN TERHADAP SEMANGAT KERJA (Penelitian Terhadap Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

Adriani, E., Surono, Y., Budiningtyas, D. P., Al Maududi, S., Azrianto, A., Fahmi, A., & Hutabarat, Z. S. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 984-994.

Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *JEBI/ Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.

Dwiyanto dkk, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230- 244.

Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

Fitri, Y. E. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Rasio Profitabilitas Pada PT. Pinus Merah Cabang Baturaja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(4), 411-422.

Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu- ilmu Sosial*, 4(2), 27-41.

Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12-23.

Komariah, K., & Muhammad Danial, R. D. (2016). KONTRIBUSI WANITA DALAM PENINGKATAN EKONOMI KELUARGA PEKERJA UKM KOTA SUKABUMI. *UMMI: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan teknologi*, 10(3), 92-97.

Kusumawati, N. N. (2019). *pengaruh pengetahuan dan motivasi terhadap keputusan menjadi nasabah di bri syariah kcp ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.

Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.

Nurbaiti, N., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi CV. Mitra Jaya Company Kota Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(23).

Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Questionnaire Emphaty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74-78.

Rukayah, S., Miyono, N., & Haryati, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2179-2188.

Sugiyono, P. D. (2010). Metode Peneliiian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human capital approach to increasing productivity of human resources management. *Jurnal AdBispreneur*, 2(1), 93-104.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Tandiyono, T. E., & Dewi, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 79-94.
- Zulkifl, Z., Sandrayati, S., & Ariani, N. (2021). Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di kecamatan muara enim kabupaten muara enim. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 6(1), 26-38.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Studi literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.

### Undang-undang

- Undang-Undang, R. I. (2005). Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. *Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Jakarta*.