



THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OFFICE OF THE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE COUNCIL (DPRD) OF PROBOLINGGO CITY

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA PROBOLINGGO

Arif Eka Rohmatullah¹, Mohammad Iskak Elly², Titin Krisnawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

E-mail: arif2003yes@gmail.com¹, iskak.elly@upm.ac.id², titinkrisnawati@upm.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Arif Eka Rohmatullah

arif2003yes@gmail.com

key words:

work motivation, work environment, work discipline, employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 632 – 648

ABSTRACT

This study was conducted at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Probolinggo City to analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance. The results show that partially, work motivation has a negative and significant effect on employee performance, indicating that inappropriate motivation can lead to decreased performance. In contrast, the work environment and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all three variables – work motivation, work environment, and work discipline – have a positive and significant effect on employee performance. Among these variables, work discipline has the most dominant influence on performance improvement. These findings highlight the importance of managing work discipline as a key factor in enhancing employee performance within government institutions.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Arif Eka Rohmatullah
arif2003yes@gmail.com

Kata kunci:

motivasi kerja,
lingkungan kerja, disiplin
kerja, kinerja pegawai

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 632 – 648

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa motivasi yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut – motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja – berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel, disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dikelola dengan jelas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Umumnya suatu instansi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja sangat tinggi dan dianggap sebagai aset terpenting bagi instansi, karena kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi bergantung pada seberapa baik sumber daya manusianya bekerjasama dan memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan atau standard yang telah ditetapkan oleh instansi.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi (Jumani *et al.*, 2024: 365). Kinerja juga merupakan hasil serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Bagi organisasi, kinerja merupakan hasil kegiatan kerjasama antar pegawai atau bagian organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan kuat yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan, cita-cita, atau keinginan lainnya. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang mempengaruhi dalam memunculkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Maulyan & Sandini, 2024: 26). Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap orang yang terlibat, karena motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja bawahan. Oleh karena itu, pemimpin harus menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek, di antaranya tempat kerja, fasilitas yang digunakan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi dan hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut. Adapun sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai berpengaruh terhadap terlaksannya pekerjaan (Jumani *et al.*, 2024: 365). Dengan memahami dan mengelola budaya organisasi, pemimpin organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal.

Disiplin kerja adalah perilaku sadar dan kesiapan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati guna memenuhi standar norma-norma yang ditetapkan instansi dengan tanpa adanya paksaan, tetapi harus dilandasi oleh kesadaran untuk menaati aturan yang berlaku. Disiplin kerja juga terbentuk berkat rasa tanggung jawab yang dimiliki setiap orang (Safrila & Oktiani, 2024: 37). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas kerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja melakukan segala aktivitas secara sukarela, tanpa paksaan, sesuai dengan aturan dan formalitas tanggung jawab pegawai, sehingga menjamin keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Maka dalam hal ini Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Sekretariat DPRD dipimpin oleh sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Masing-masing bagian dipimpin oleh kepala bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris. Masing-masing subbagian dipimpin oleh kepala subbagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bagian. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota probolinggo adalah dengan memberikan motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang ramah, dan menerapkan disiplin kerja sesuai dengan peraturan kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan mengenai motivasi kerja dalam bekerja adalah kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja pegawai yang menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam bekerja. Tujuan menciptakan motivasi kerja yang baik pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota probolinggo adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini, jika pegawai mendapatkan motivasi kerja yang tinggi, baik dari rekan kerja maupun atasan maka pegawai dapat bekerja secara maksimal guna untuk mencapai tujuan instansi, jika pegawai tidak mendapatkan motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan tujuan instansi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, sangat penting untuk memperhatikan penghargaan dan evaluasi kinerja pegawai.

Selain itu lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo menjadi salah satu faktor yang harus lebih diperhatikan oleh instansi, karena sangat mempengaruhi produktivitas pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja

yang baik, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga termotivasi untuk mencapai tujuan instansi. Adapun permasalahan mengenai lingkungan kerja adalah ruangan kerja yang tidak kondusif, fasilitas kurang memadai yang menjadi penghambat terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi, instansi pemerintah harus menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas memadai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting bagi instansi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. Jika pegawai mempunyai sifat disiplin yang tinggi maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa memerlukan pengawasan dari atasan, artinya semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai bisa dilihat dari evaluasi kinerja dan absensi kehadiran pegawai dalam bekerja. Adapun permasalahan mengenai disiplin kerja adalah kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan sering terlambat yang menjadi penghalang bagi instansi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja sangat penting bagi pegawai agar pegawai dapat memaksimalkan pekerjaannya serta dapat bekerja secara efektif dan efisien guna untuk mencapai visi dan misi instansi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dihadapi oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan berupa angka-angka untuk menggambarkan suatu masalah. Penelitian kuantitatif adalah proses penemuan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif ini dapat diartikan sebagai suatu metode pengukuran kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah, yang diperoleh dari sekelompok karyawan atau pegawai yang diminta menjawab berbagai pernyataan di dalam kuesioner yang diberikan peneliti dengan tujuan untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka (Wada *et al.*, 2024: 20). Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah umum yang terdiri dari berbagai obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan peneliti sebagai bahan pembelajaran yang kemudian diambil kesimpulannya (Abdullah *et al.*, 2022: 79). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo yang berjumlah 54 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri. Apabila populasinya terlalu besar dan peneliti tidak dapat meneliti seluruh karakteristik populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diperoleh dari populasi yang mewakilinya (Abdullah *et al.*, 2022: 80). Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pemilihan sampel yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, yang mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Abdullah *et al.*, 2022: 85). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Pada pengujian kali ini adalah uji validitas yaitu berguna untuk mengevaluasi instrumen penelitian serta untuk mengetahui apakah instrumen dianggap valid atau tidak valid dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Dengan $df=(N-2)$, maka hasil yang diperoleh dari $54-2=52$ dengan nilai signifikansi 0,05% (=5%), sehingga *r* tabel memperoleh nilai =0,268. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel 5% (54-2=52)	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	1	0,668	0,268	Valid
	2	0,850	0,268	Valid
	3	0,828	0,268	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	1	0,689	0,268	Valid
	2	0,777	0,268	Valid
	3	0,676	0,268	Valid
	4	0,781	0,268	Valid
	5	0,576	0,268	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	1	0,545	0,268	Valid
	2	0,623	0,268	Valid
	3	0,902	0,268	Valid
	4	0,804	0,268	Valid
	5	0,728	0,268	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,718	0,268	Valid
	2	0,714	0,268	Valid
	3	0,591	0,268	Valid
	4	0,706	0,268	Valid
	5	0,734	0,268	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Uji Reliabilitas

Pada pengujian uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat uji statistik *Cronbach Alpha* (a) dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliable. Adapun pengujian untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
X_1	3 Pernyataan	0,691	0,60	Reliabel
X_2	5 Pernyataan	0,725	0,60	Reliabel
X_3	5 Pernyataan	0,780	0,60	Reliabel
Y	5 Pernyataan	0,729	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Pada penjelasan Tabel 2 semua variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* motivasi kerja (X_1) 0,691, lingkungan kerja (X_2) 0,725, disiplin kerja (X_3) 0,780, kinerja pegawai (Y) 0,729 yang berarti lebih besar dari 0,60 maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah hasil kuesioner sudah terdistribusi dengan normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahui nilai pengujian normalitas yaitu dengan menggunakan metode pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov* sabagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31809975
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.062
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada Tabel 3 dapat menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* memperoleh nilai 0,200 yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati pada antar variabel independen dalam model regresi. untuk mengetahui model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* nya sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.476	2.490		1.797	.078		
	X1	-.414	.100	-.402	-4.155	.000	.852	1.174
	X2	.384	.093	.396	4.136	.000	.871	1.148
	X3	.640	.089	.658	7.209	.000	.959	1.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian SPSS pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua variabel (X) memperoleh nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yaitu motivasi kerja $1,174 < 10$, lingkungan kerja $1,148 < 10$ dan disiplin kerja $1,042 < 10$ dan memperoleh nilai *tolerance* yaitu motivasi kerja $0,852 > 0,1$, lingkungan kerja $0,871 > 0,1$ dan disiplin kerja $0,959 > 0,1$. Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian dari residual dalam menggunakan model regresi. Cara yang digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heterodkedastiditas

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.197	1.521		1.445	.155
	X1	-.013	.061	-.032	-.220	.827
	X2	.056	.057	.144	.993	.325
	X3	-.106	.054	-.269	-1.949	.057

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen memperoleh nilai signifikansi yaitu motivasi kerja $0,827 > 0,05$, lingkungan kerja $0,325 > 0,05$ dan disiplin kerja $0,057 > 0,05$. Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memperoleh nilai lebih besar dari 0,05 yang dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui keadaan pada model regresi apakah ada korelasi antara residual pada periode tertentu dengan residual pada periode sebelumnya. Model regresi dapat dikatakan baik jika model tersebut tidak mengalami masalah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.577	1.357	1.738

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari penjelasan Tabel 6 dapat diketahui bahwa dalam uji autokorelasi memperoleh nilai Durbin Watson 1,738 Yang dapat dikatakan bahwa $1,65 < 1,738 < 2,35$. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada medel regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel

terikat (dependen). Adapun perhitungan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.476	2.490		1.797	.078
	X1	-.414	.100	-.402	-4.155	.000
	X2	.384	.093	.396	4.136	.000
	X3	.640	.089	.658	7.209	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda pada Tabel 7 dapat menunjukkan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,476 - 0,414 X_1 + 0,384 X_2 + 0,640 X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antar variabel independen dan dependen. adapun persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai b_0 sebesar 4,476 merupakan nilai konstanta saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan dan memperoleh nilai sebesar 4,476.
2. Nilai b_1 sebesar negatif 0,414 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo dengan memperoleh nilai negatif sebesar 0,403. Sehingga setiap kenaikan satu-satuan variabel motivasi kerja (X1) maka akan mengalami penurunan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,414 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai b_2 sebesar 0,384 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo dengan memperoleh nilai positif sebesar 0,384. Sehingga setiap kenaikan satu-satuan variabel lingkungan kerja (X2) maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,384 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai b_3 sebesar 0,640 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo dengan memperoleh nilai positif sebesar 0,640. Sehingga setiap kenaikan satu-satuan variabel disiplin kerja (X3) maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,640 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji Adjusted R Square merupakan uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui persentase seberapa besar variabel independen secara bersamaan memberikan kontribusi atau penjelasan pada variabel dependen. Untuk mengetahui hasil nilai uji Adjusted R Square sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.577	1.357

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian (Adjusted R Square) pada Tabel 8 memperoleh nilai sebesar 0,601 atau 60,1%. Dari angka tersebut dapat memberikan penjelasan bahwa semua variabel independen yaitu variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersamaan atau simultan berpengaruh pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan nominal sebesar 60,1%. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 39,9%.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T adalah uji yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja, lingkungan dan disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai. Adapun pengujian uji T dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.476	2.490		.078
	X1	-.414	.100	-.402	.000
	X2	.384	.093	.396	.000
	X3	.640	.089	.658	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasar hasil pengujian uji T yang tunjukkan pada Tabel 9 diatas sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} -4,155 < t_{tabel} 1,675$ dan memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak dikarenakan nilai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwasanya variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja pegawai dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.
- Variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai $t_{hitung} 4,136 > t_{tabel} 1,675$ dan memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwasanya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- Variabel disiplin kerja (X3) memperoleh nilai $t_{hitung} 7,209 > t_{tabel} 1,675$ dan memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwasanya

variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai. Untuk hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.511	3	46.170	25.070	.000 ^b
	Residual	92.082	50	1.842		
	Total	230.593	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian uji F pada Tabel 10 dapat diketahui bahwasanya nilai F hitung memperoleh nilai sebesar 25,070 dengan mendapatkan nilai tingkat signifikansi 0,000 maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun nilai F tabel pada uji F memperoleh nilai 2,79. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya nilai F hitung $25,070 > F$ tabel 2,79 maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo.

Uji Dominan

Uji dominan (koefisien beta) digunakan peneliti untuk menentukan variabel bebas (independen) yang lebih berpengaruh dominan pada variabel terikat (dependen). untuk hasil dari uji dominan dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Dominan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.476	2.490		1.797	.078
	X1	-.414	.100	-.402	-4.155	.000
	X2	.384	.093	.396	4.136	.000
	X3	.640	.089	.658	7.209	.000

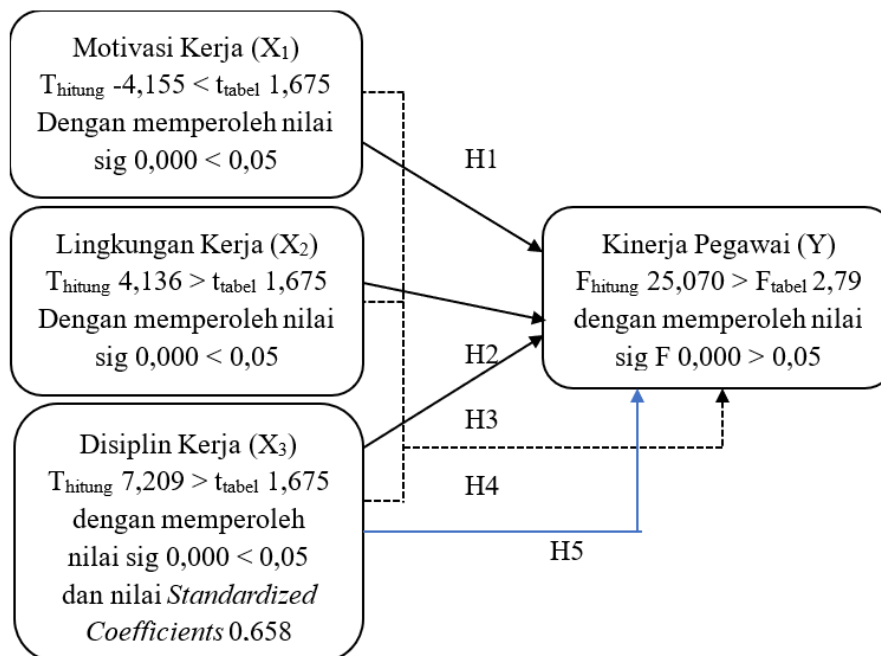
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian uji dominan dapat diketahui dengan melihat nilai terbesar pada Tabel 11 pada kolom *standardized coefficients* yang memperoleh nilai terbesar yaitu variabel disiplin kerja dengan perolehan nilai 0,658. Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh dominan

terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo.

Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah 2024

Keterangan:

- : Pengaruh Parsial
- - - - -→ : Pengaruh Simultan
- (blue) : Pengaruh Dominan

Berdasarkan dari hasil kerangka berpikir di atas dapat dijelaskan hasil uji secara parsial bahwasanya setiap variabel independen yaitu motivasi kerja (X₁) memperoleh nilai $t_{hitung} -4,155 < t_{tabel} 1,675$ dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat dikatakan bahwasanya motivasi kerja (X₁) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X₂) memperoleh nilai $t_{hitung} 4,136 > t_{tabel} 1,675$ dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat dikatakan bahwasanya lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (X₃) memperoleh nilai $t_{hitung} 7,209 > t_{tabel} 1,675$ dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat dikatakan bahwasanya disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). dari hasil uji secara simultan atau bersamaan dapat dijelaskan bahwasanya setiap variabel independen yaitu motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) memperoleh nilai $F_{hitung} 25,070 > F_{tabel} 2,79$ dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dan secara hasil uji dominan dapat dijelaskan bahwasannya dari tiga variabel independen variabel disiplin kerja yang memperoleh nilai terbesar *Standardized Coefficients* yaitu 0,658. Maka secara hasil uji dominan variabel disiplin kerja dapat dikatakan berpengaruh dominan dikarenakan memperoleh nilai terbesar *Standardized Coefficients* yaitu 0,658.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 24 diatas dapat menunjukkan bahwasanya variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil pengujian ini dapat memberikan gambaran bahwa pemberian motivasi kerja semakin rendah maka kinerja pegawai akan menurun dan jika semakin tinggi pemberian motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang memadai dan *supervise* yang baik agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan di dalam penerapannya bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019) yang menyatakan bahwasanya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil telitian yang dilakukan oleh (Riyadi & Mulyapradana, 2017) yang menyatakan bahwasanya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 24 diatas dapat menunjukkan bahwasanya variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil pengujian ini dapat memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dan jika sebaliknya maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. lingkungan kerja dapat diciptakan dengan cara memberikan sirkulasi udara dan keamanan tempat kerja yang baik agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan di dalam penerapannya bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juliani *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwasanya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil telitian yang dilakukan oleh (Hartati *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwasanya variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 24 diatas dapat menunjukkan bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil pengujian ini dapat memberikan gambaran bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan jika sebaliknya maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Disiplin kerja dapat diciptakan dengan cara memberikan pemahaman terkait kewajiban dan peraturan kerja serta standar kerja yang ditetapkan instansi, agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan di dalam penerapannya bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktarina *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwasanya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kumarawati *et al.*, 2017) yang menyatakan bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian uji hipotesis pada tabel 25 diatas yang menunjukkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. hal ini dapat menunjukkan bahwasanya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berperan penting guna untuk mendorong kinerja pegawai agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan sesuai dengan standard kinerja yang telah ditetapkan, jika instansi tidak memperhatikan tiga faktor diatas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja guna untuk meningkatkan kinerja pegawai maka instansi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) yang menyatakan bahwasanya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Dominan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 26 diatas yang menunjukkan bahwasanya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. oleh karena itu disiplin kerja harus menjadi faktor utama bagi instansi dikarenakan disiplin kerja dapat menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat. Disiplin kerja yang meningkat dapat mempermudah sebuah instansi untuk mencapai tujuan beserta visi dan misinya. Jika sebaliknya disiplin

kerja tidak di tingkatkan maka kinerja pegawai akan menurun dan capaian yang diinginkan oleh instansi tidak tercapai.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) yang menyatakan bahwasanya variabel disiplin kerja secara dominan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan analisis data dari penelitian yang dilaksanakan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kota Probolinggo. Maka peneliti akan menarik beberapa kesimpulan dari penelitian diatas sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. Hal ini dapat menunjukkan dalam penerapannya bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi dalam konteks ini motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

- (DPRD) Kota Probolinggo. Hal ini dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dan jika sebaliknya maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. Hal ini dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan jika sebaliknya maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.
 4. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. Hal ini dapat menunjukkan bahwasanya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berperan penting guna untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
 5. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. Oleh karena itu disiplin kerja harus menjadi faktor utama bagi instansi dikarenakan disiplin kerja dapat menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), Yayasan Penerbit Muhammad Zaini (Issue juli). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. www.buku.sonpedia.com
- Asir, M., Nurlael, A., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., Silaen, N. R., & Widiyawati. (2022). e- book Manajemen Sumber Daya Manusia (N. R. ISBN: (ed.); 1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Basori, S., Yatinigrum, A., & Widayanto, M. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 2(6), 841-850.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. E. W. (ed.)). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Fauzi, A., Baitun, N., Napitumulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Silvi, P. D., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. dian H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). Metodologi Penelitian (Pertama). CV. PENA PERSADA.
- Gunawan, H., & Hidayatullah, M. S. (2017). Pengaruh Manajemen Mutu Iso 9001 :2015 Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Unit Kerja Jember. *Jurnal Ecobuss*, 5(1), 57-72.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa (Wahyudi (ed.); 1st ed.). Unpam Press.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Junaidi, & Lestari, I. W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 5(1), 21–32.
- Kasmianti, & Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49–59.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In CV. AA RIZKY (1st ed.). CV. AA RIZKY.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63–75.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In R. Watrionthos (Ed.), *Yayasan Kita Menulis* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Mahendra, F., Yoga, Y. F., & Vidiastutik, E. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo. *Management, Accounting, and Digital Bussiness*, 2(3), 311–320.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Sains Manajemen*, 6(1), 24–29.
- Muthahharah, I., & Inayanti Fatwa. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya*, 10(1), 53–60. <https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>

- Mutohar, A. (2021). Pengaruh Model Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 9(1), 25–30. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v9i1.713>
- Nababan, Y., Chamhadani, S. E., Prayogi, C., Nurrahmah, A. R., Armelia, J., & Anggraeni, N. D. (2024). Analisis Pengaruh Penggunaan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD Edisi V) dalam Penulisan Laporan Praktikum Prosman Menggunakan SPSS. *Jurnal Bahasa Daerah Indonesia*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.47134/jbdi.v1i3.2526>
- Oktarina, D., Listyawati, L., & Lestari, D. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karunia Kencana Permaisejati 3 Di Kalimantan Tengah. *Soitomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 35–36. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/download/8126/3931>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Puspitasari, J., Kadeni, & Universitas. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mata Hati Coffee Shop. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 12(2), 132–145.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Rozci, F., Oktaviani, D. A., & Lidyana, N. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. XXX. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 12(2), 185–197.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Ilmu Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
- Sembiring, Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik (B. Ismaya (ed.); pertama, Issue 1). CV Saba Jaya.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Ban* (1st ed.).
- Suwarno, A. S. Y. R., Hermawan, D. J., & Junaidi. (2024). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 12(1), 97–104.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.

Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, G. I., Patalatu, J. S., Boar, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian. In S. dan Efitra (Ed.), PT. Sonpedia Publishing Indonesia (1st ed., Issue January). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-19-5>