

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT APL SEMARANG**

**Habibah Yuhrotun Nabilla<sup>1</sup>, Dian Prawitasari<sup>2</sup>, Vicky Oktavia<sup>3</sup>, Awanis Linati Haziroh<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

Email: [Habibahnabilla29@gmail.com](mailto:Habibahnabilla29@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to analyze and test the influence of Work Discipline and Work Environment on Work Performance through Work Motivation as a Mediating variable at PT AP Semarang. The research method used was an associative quantitative method with a sample of 62 employees. Using Purposive Sampling Technique to determine the sample. The analysis method applied includes evaluation of the outer model, inner model, and hypothesis testing using SmartPLS software version 4.0.9. The research results imply that: (1). the influence of work discipline on work motivation is significantly positive (2). the influence of the work environment on positive work motivation is not significant (3). the influence of work discipline on work motivation is significantly positive (4). the influence of the work environment on positive work performance is not significant (5). the influence of work motivation on work performance is significantly positive (6). The indirect effect shows that Work Discipline has an effect on Work Performance through Work Motivation (7). Work Environment has no effect on Work Performance through Work Motivation.*

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

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini ialah guna menganalisis serta menguji pengaruh Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja pada Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi pada PT AP Semarang. Metode penelitian yang dipakai ialah metode kuantitatif asosiatif dengan sampel 62 pegawai. Menggunakan Teknik Purposive Sampling untuk menentukan sampel. Metode analisis yang diterapkan mencakup evaluasi outer model, inner model, serta pengujian hipotesis memakai perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.9. Hasil penelitian menyiratkan yakni: (1). pengaruh disiplin kerja pada motivasi kerja positif signifikan (2). pengaruh lingkungan kerja pada motivasi kerja positif tidak signifikan (3). pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif signifikan (4). pengaruh lingkungan kerja pada prestasi kerja positif tidak signifikan (5). pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja positif signifikan (6). Pengaruh tidak langsung menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh pada Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja (7). Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja.

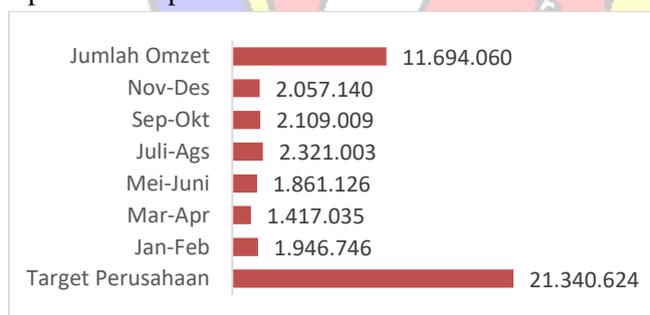
**Kata kunci:** Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi, termasuk instansi, lembaga, unit kerja, atau entitas organisasional lainnya, tentu menginginkan karyawannya mencapai prestasi kerja yang unggul, dengan harapan apabila prestasi kerja karyawan bagus maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai, karena dengan adanya prestasi yang bagus tentunya hasil kerja karyawan semakin meningkat dan menguntungkan bagi organisasi (Aldi & Susanti, 2019). Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang baik, baik skala besar maupun kecil, pada hakekatnya tidak terlepas dari unsur sumber daya manusianya (Ekawati et al., 2023).

Menurut Hasibuan (2013) dalam penelitian (Aldi & Susanti, 2019), hasil dari tugas yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai, didasarkan pada keterampilan, pengalaman, ketekunan dan waktu yang dimilikinya disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja menjadi aspek yang vital bagi perusahaan yang perlu dipertahankan dan diperbaiki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, keberhasilan perusahaan akan dilihat dari prestasi kerja dari karyawan yang dapat membantu meningkatkan kualitas dari perusahaan (Songjanan et al., 2021).

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha dan jasa yang membantu melayani penumpang seperti cargo, bongkar dan memuat barang, mengirim paket, pos, dan bagasi ialah PT APL. Dalam melakukan operasinya, PT APL memiliki banyak ekspansi usaha di Indonesia, termasuk PT APL Semarang. Dengan visi dan misi yang sama, maka PT APL Semarang melakukan operasinya yang bertujuan untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh mengenai prestasi kerja melalui presentase target perusahaan pada PT APL Semarang ditemukan bahwa perusahaan ini tidak berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan. Berikut data yang dihasilkan oleh perusahaan pada bulan Januari-Desember 2023:



**Gambar 1. Target Pencapaian PT APL Semarang**  
Sumber: PT APL Semarang

Menurut Ekawati et al., (2023) target perusahaan yang tidak tercapai dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja. Berdasarkan grafik diketahui bahwa perusahaan tidak berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan, selisih antara perencanaan dengan realisasi memiliki presentase sebesar 41% yang artinya perusahaan tersebut mengalami penurunan. Hal ini mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada PT APL Semarang yang kurang optimal karena hasil yang diinginkan perusahaan tidak dapat dicapai sehingga PT APL Semarang mengalami penurunan prestasi kerja.

Berdasarkan wawancara yang bersumber dari karyawan *Human Capital* (HC) pada PT APL Semarang, faktor yang memiliki dampak pada prestasi kerja yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti ditemukan bahwa banyak pegawai yang selalu terlambat dan pulang lebih awal saat bekerja, meninggalkan tempat kerja dengan alasan kepentingan pribadi atau keluarga, serta izin tidak masuk bekerja dengan alasan sakit. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan pegawai pada PT APL Semarang masih rendah sehingga mengurangi prestasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013) dalam penelitian (Tandiyono & Dewi, 2019), disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dimaksudkan demi memotivasi anggota perusahaan agar standar kerja yang telah diterapkan bisa dicapai. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Disiplin kerja menjadi pengaruh bagi prestasi karyawan karena disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk menaati peraturan bekerja dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja ialah faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT APL Semarang. Tempat di sekitar karyawan guna melaksanakan tugasnya disebut sebagai lingkungan kerja. Secara fisik atau nonfisik, pada lingkungan kerja mempunyai potensi untuk memengaruhi prestasi kerja. Jika lingkungan kerja mampu menyediakan kenyamanan, prestasi kerja bisa meningkat, serta sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bisa menyebabkan penurunan akan prestasi kerja seorang karyawan. (Lamawuran et al., 2023). Lingkungan kerja yang telah penulis lakukan observasi pada PT APL Semarang terdapat 2 yaitu lingkungan kerja fisik serta nonfisik, lingkungan kerja fisik bisa dilihat pada fasilitas bangunan PT APL Semarang yang memiliki AC (*Air Conditioner*) di setiap ruangan, toilet yang bersih, serta fasilitas yang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik dapat dilihat dari hubungan karyawan dengan pimpinan cukup baik, serta adanya keamanan untuk memberikan rasa aman dan nyaman pegawai saat bekerja. Namun, ada kekurangan dalam fasilitas di PT APL Semarang, yaitu terdapat beberapa ruangan yang sempit sehingga menyebabkan pegawai cepat merasa kelelahan pada saat bekerja. Selain itu, komunikasi antar karyawan kurang lancar yang mengakibatkan hasil kerja menurun dan target yang diharapkan oleh perusahaan tidak tercapai.

Saat ini, meningkatkan motivasi kerja sudah menjadi norma pada suatu perusahaan, banyak perusahaan yang mencoba mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan strategi sumber daya manusia melalui motivasi yang tinggi supaya pegawai dapat bekerja secara optimal (Cetin & Askun, 2017). Variabel mediasi pada penelitian ini ialah motivasi kerja salah satu faktor yang menetapkan tingkat prestasi karyawan ialah motivasi kerja (Amaral et al., 2023). Menurut Anggrainy et al., (2018) motivasi yang rendah akan berdampak terhadap rendahnya prestasi kerja pegawai, sehingga tugas yang diberikan tidak dapat dijalankan secara optimal. Melalui motivasi kerja pegawai akan mendapatkan dorongan untuk semangat dalam bekerja sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Motivasi kerja menjadi bagian penting untuk karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan diperoleh dari adanya motivasi dari individu. Motivasi kerja yang berhasil akan menjadikan gambaran pertanggungjawaban oleh individu tersebut guna mencapai tingkat prestasi kerja yang optimal, motivasi kerja yang tinggi bisa memacu sumber daya manusia supaya bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi, menghasilkan pencapaian kerja yang maksimal (Lamawuran et al., 2023).

PT APL dapat terus berkembang dan semakin maju jika adanya peran dari karyawan dan pemimpin perusahaan yang bekerja sama dengan baik. Karyawan yang berkualitas dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Keterkaitan ini dengan peran yang harus dimainkan oleh karyawan dalam mempunyai motivasi tinggi, mematuhi peraturan yang berlaku, serta berada dalam lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, semangat karyawan akan tetap terjaga, serta prestasi kerja yang optimal bisa dicapai.

Berlandaskan penjabaran yang telah diuraikan, peneliti merasa tertarik guna melakukan penelitian yang berjudul yakni "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT APL Semarang".

### **Pengaruh Disiplin Kerja pada Motivasi Kerja**

Menurut Kholifah et al., (2023) Sikap yang menunjukkan penghargaan, hormat, serta ketaatan pada peraturan yang berlaku disebut sebagai disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi bisa menaikkan

motivasi kerja pegawai. Sesuai riset milik (Mirawati et al., 2022), (Jufrizen, 2021), (Arifa & Muhsin, 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada motivasi kerja.

**H<sub>1</sub>:** Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Motivasi Kerja

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja**

Tempat di mana karyawan melakukan semua kegiatan mereka adalah lingkungan kerja. (Pawirosumarto et al., 2017). Jika lingkungan kerja yang menyenangkan bisa menaikkan motivasi kerja karyawan serta sebaliknya lingkungan kerja tidak menyenangkan bisa menurunkan motivasi kerja karyawan. Sesuai penelitian milik (Moulana et al., 2017), (Pranitasari & Saputri, 2020), (Purnama et al., 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada motivasi kerja.

**H<sub>2</sub>:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan pada Motivasi Kerja

#### **Pengaruh Disiplin Kerja pada Prestasi Kerja**

Kedisiplinan dalam pekerjaan merupakan faktor krusial bagi karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin mereka, semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerja yang dapat mereka raih., sedangkan jika kedisiplinan tidak diterapkan dengan baik maka menyulitkan perusahaan guna mencapai hasil untuk mencapai hasil yang maksimal (Vallennia et al., 2016). Sesuai penelitian milik (Fiani et al., 2020), (Baehaki & Ahmad Faisal, 2020), dan (Syamsimbar, 2022) menyiratkan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja.

**H<sub>3</sub>:** Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja pada Prestasi Kerja**

Menurut Rahayu & Rushadiyahati (2021), lingkungan kerja diciptakan untuk menjamin kemudahan karyawan dalam bekerja serta mencegah adanya frustrasi, cemas, dan kekhawatiran dalam bekerja. Pegawai tidak akan merasa bosan serta lelah ketika berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga mereka bisa mengerjakan tugas mereka sesuai dengan harapan perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja. Sesuai penelitian milik (Latifah & Nurmalasari, 2018), (Noor, 2019), (Lestari et al., 2020) menyiratkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada prestasi kerja.

**H<sub>4</sub>:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja

#### **Pengaruh Motivasi Kerja pada Prestasi Kerja**

Motivasi kerja memegang peran penting dalam memengaruhi prestasi kerja. Karyawan yang terdorong oleh motivasi yang baik mampu menunjukkan kemampuan yang optimal, produktivitas yang meningkat, serta hasil kerja yang lebih tinggi akan tercapai (Lamawuran et al., 2023). Sesuai penelitian milik (Aldi & Susanti, 2019), (Subiantoro et al., 2019), (Yoga & Susanto, 2021) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja memiliki berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja.

**H<sub>5</sub>:** Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja

#### **Pengaruh mediasi Motivasi kerja antara Disiplin kerja pada Prestasi Kerja**

Disiplin kerja mencerminkan sikap penghargaan pegawai terhadap kebijakan perusahaan (Baehaki & Ahmad Faisal, 2020). Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi bisa menaikkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan dalam prestasi kerja. Menurut penelitian (Fauzan, 2022), (Anggrainy et al., 2018), (Songjanan et al., 2021) menunjukkan yakni motivasi kerja bisa memediasi disiplin kerja pada prestasi kerja.

**H<sub>6</sub>:** Motivasi kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja pada Prestasi Kerja.

#### **Pengaruh mediasi Motivasi kerja antara Lingkungan Kerja pada Prestasi Kerja**

Peluang pegawai untuk mengembangkan diri dapat melalui lingkungan kerja yang bersifat positif serta mendukung akan berdampak pada tingkat motivasi kerja mereka. Sehingga motivasi membantu dalam upaya menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif serta memberikan motivasi kepada karyawan agar memberikan kontribusi terbaiknya bagi keberhasilan perusahaan. Menurut penelitian (Priyadmadi & Basukianto, 2015), (Jayaweera, 2015), (Octavia & Anggarani, 2022) menunjukkan yakni motivasi kerja dapat memediasi lingkungan kerja pada prestasi kerja.

H7: Motivasi kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja pada Prestasi Kerja

**II. METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif asosiatif diterapkan pada penelitian ini. Pendekatan tersebut merupakan suatu metode yang mengidentifikasi serta mengungkapkan korelasi antar variabel/elemen. Dalam konteks ini, digunakan hubungan kausalitas yang bersifat sebab akibat, melibatkan variabel bebas, variabel terikat, serta variabel mediasi (Magda, 2022). Populasi ini terdapat 74 pegawai yang bekerja di PT APL Semarang. Sejumlah 62 pegawai digunakan sebagai sampel pada penelitian ini yang memakai rumus slovin dengan taraf probabilitas 5% sebagai perhitungan. Penggunaan metode *Purposive Sampling* dalam pengambilan sampel ialah proses pengambilan sampel berlandaskan kriteria tertentu dari populasi. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu karyawan organik di PT APL Semarang. Alasan peneliti menggunakan kriteria tersebut karena karyawan organik secara langsung datanya ada pada perusahaan, sedangkan karyawan *Outsourcing* datanya berada di vendor *Outsourcing*. Pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup observasi, wawancara, serta penggunaan kuesioner dengan Skala Likert sebagai alat pengukuran. Analisis data dilakukan dengan memakai *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak Smart PLS versi 4.0.9.9 (Prawitasari & Pratiwi, 2018), yang mencakup Uji Outer Model, Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, Rata-rata Varians Ekstraksi (AVE), Keandalan Komposit, serta Cronbach's Alpha, serta Uji Inner Model dan Uji t (parsial). Dalam menyebarkan kuesioner berikut adalah indikator pada semua variabel dalam penelitian ini:

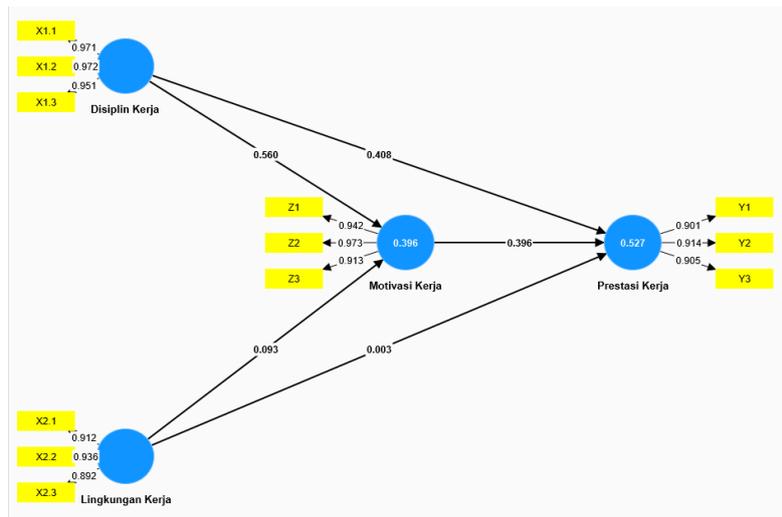
**Tabel 1. Indikator Variabel**

Variabel Penelitian	Indikator
Prestasi Kerja (Y)	- Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Efektivitas (Helmi & Zola, 2022)
Motivasi Kerja (Z)	- Kebutuhan Fisik - Kebutuhan Rasa Aman - Kebutuhan Sosial (Adha et al., 2019)
Disiplin Kerja (X1)	- Tingkat kewaspadaan - Taat terhadap standar kerja - Taat pada peraturan perusahaan (Amaral et al., 2023)
Lingkungan Kerja (X2)	- Keamanan - Fasilitas Pekerjaan - Hubungan antar karyawan (Siagian, & Sondang, 2019)

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Outer Model**

Pada penerapan teknik analisis data SmartPLS guna mengukur outer model, digunakan dua kriteria, yakni uji validitas serta uji reliabilitas (Rahmasari et al., 2019).



**Gambar 2. Outer Model**

Berlandaskan gambar di atas, bisa dilihat bahwa semua indikator valid dalam mengukur konstraknya.

**Uji Validitas**

a. *Convergent Validity*

**Tabel 2. Loading Faktor**

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Kesimpulan
DK1	0,971				Valid
DK2	0,972				Valid
DK3	0,951				Valid
LK1		0,912			Valid
LK2		0,936			Valid
LK3		0,892			Valid
PK1				0,901	Valid
PK2				0,914	Valid
PK3				0,905	Valid
MK1			0,942		Valid
MK2			0,973		Valid
MK3			0,913		Valid

Olah data pada nilai outer model atau korelasi antara konstruk serta variabel menunjukkan bahwa validitas konvergen telah terpenuhi, karena loading factor pada indikator yang terkait dapat diandalkan dengan nilai semua indikator >0,70. Maka dapat diartikan bahwa tidak ada nilai dibawah 0,70 dan nilai sudah valid.

b. *Discriminant validity*

**Tabel 3. Hasil Discriminant Validity**

	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Prestasi Kerja</b>
<b>X1.1</b>	0,971	0,678	0,590	0,626
<b>X1.2</b>	0,972	0,676	0,658	0,638
<b>X1.3</b>	0,951	0,688	0,558	0,638
<b>X2.1</b>	0,690	0,912	0,438	0,473
<b>X2.2</b>	0,588	0,936	0,440	0,418
<b>X2.3</b>	0,650	0,892	0,459	0,431
<b>Y1</b>	0,679	0,470	0,570	0,901
<b>Y2</b>	0,548	0,430	0,596	0,914
<b>Y3</b>	0,553	0,411	0,609	0,905
<b>Z1</b>	0,625	0,492	0,942	0,685
<b>Z2</b>	0,619	0,454	0,973	0,620
<b>Z3</b>	0,514	0,429	0,913	0,524

Berlandaskan tabel 3. bisa diamati bahwa nilai cross loading untuk setiap indikator sudah melebihi nilai dari indikator variabel konstruk lainnya. Artinya bahwasannya semua konstruk menunjukkan validitas diskriminan yang tinggi.

Dalam melakukan penelitian guna mengukur *Discriminant validity* terdapat nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *discriminant validity* dikatakan valid apabila AVE >0,50. Berikut adalah nilai hasil *discriminant validity* (AVE):

**Tabel 4. Hasil Discriminant Validity (AVE)**

	<b>Average variance extracted (AVE)</b>	<b>Kesimpulan</b>
Disiplin Kerja	<b>0,931</b>	<b>Valid</b>
Lingkungan Kerja	<b>0,834</b>	<b>Valid</b>
Motivasi Kerja	<b>0,889</b>	<b>Valid</b>
Prestasi Kerja	<b>0,822</b>	<b>Valid</b>

Berlandaskan dari tabel 4. terlihat nilai AVE dari variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Prestasi Kerja ialah di atas 0,50. Simpulannya bahwasannya validitas sampel tersebut memenuhi syarat untuk penelitian berikutnya.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho a)</b>
Disiplin Kerja	<b>0,963</b>	<b>0,965</b>
Lingkungan Kerja	<b>0,900</b>	<b>0,901</b>
Motivasi Kerja	<b>0,938</b>	<b>0,95</b>
Prestasi Kerja	<b>0,892</b>	<b>0,893</b>

Pengujian data tersebut, nilai di atas 0,70 menyiratkan bahwa *composite reliability* dan *Cronbach alpha* untuk semua konstruk exogen dan endogen dapat dipercaya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas yang tinggi dimiliki oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Prestasi Kerja.

**Uji Inner Model**

**Tabel 6. Hasil Analisis Inner Model**

<b>Variabel</b>	<b>R-square</b>
Prestasi Kerja	0,527
Motivasi Kerja	0,396

Pengujian diatas membuktikan nilai *R-square* Prestasi Kerja pegawai senilai 0,527. Variabilitas konstruk Prestasi Kerja pegawai dijabarkan pada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 52,7% guna variabel laten endogen, sementara 47,3% diatribusikan kepada variabel lain, termasuk Motivasi Kerja sebagai salah satu variabel intervensi. Nilai *R-square* Motivasi Kerja sejumlah 0,396, yang menyiratkan bahwa variabilitas konstruk Motivasi Kerja yang dijabarkan pada Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja sejumlah 39,6% guna variabel laten, namun sekitar 60,4% dapat dijabarkan oleh variabel lain.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 7. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standars deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,560	0,564	0,146	3,830	<b>0,000</b>
Disiplin Kerja -> Prestasi Kerja	0,408	0,401	0,132	3,085	<b>0,002</b>
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,093	0,092	0,165	0,564	<b>0,573</b>
Lingkungan Kerja -> Prestasi Kerja	0,003	0,019	0,186	0,015	<b>0,988</b>
Motivasi Kerja -> Prestasi Kerja	0,396	0,388	0,143	2,773	<b>0,006</b>

**Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Prestasi Kerja	0,221	0,219	0,101	2,202	<b>0,028</b>
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Prestasi Kerja	0,037	0,031	0,068	0,544	<b>0,586</b>

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berlandaskan pengujian terlampir diatas menyiratkan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Motivasi Kerja pegawai pada PT APL Semarang hipotesis **diterima**. Pada koefisien jalur mempunyai nilai 0,560 dengan P-Values sejumlah  $0,000 < 0,05$  maka berpengaruh signifikan. Simpulannya bahwasannya disiplin kerja di PT APL Semarang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja. Jika kedisiplinan kerja baik, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai serta sebaliknya, jika kedisiplinan kerja buruk, maka akan terjadi penurunan motivasi kerja. Hasil temuan ini senada dengan milik (Arifa & Muhsin, 2018) yang menyiratkan disiplin kerja yang optimal bisa mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh riset yang dikerjakan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015), (Anggrainy et al., 2018), (Mirawati et al., 2022), (Jufrizen, 2021) yang menyebutkan bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Motivasi Kerja.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Pengujian diatas menyiratkan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja pegawai pada PT APL Semarang hipotesis **diterima**. Koefisien jalur mempunyai nilai 0,408 dengan P-Values sejumlah  $0,002 < 0,05$  maka berpengaruh positif signifikan.

Maka dari itu, simpulannya bahwasannya dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja di PT APL Semarang ialah disiplin kerja. Jika tingkat kedisiplinan meningkat, prestasi kerja juga akan meningkat. sebaliknya, jika tingkat kedisiplinan menurun, prestasi kerja akan menurun. Hasil temuan ini senada dengan (Wuysang & Tawas, 2016) yang menyatakan bahwa pegawai yang taat pada peraturan-peraturan perusahaan, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Hasil tersebut didukung oleh temuan dari (Tuju et al., 2015), (Syamsimbar, 2022), (Baehaki & Ahmad Faisal, 2020) dan (Fiani et al., 2020) yang menyebutkan bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berlandaskan pengujian diatas menyatakan pada variabel Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja hipotesis **ditolak**. Pada koefisien jalur mempunyai nilai 0,093 dengan P-Values sejumlah 0,573 > 0,05 bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada Motivasi Kerja. Artinya lingkungan kerja pada PT APL Semarang tidak nyaman sehingga para pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja yang mengakibatkan turunnya motivasi kerja. Hasil riset ini senada oleh temuan dari (Soetopo et al., 2019), (Sabilalo et al., 2020) yang menyebutkan bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada Motivasi Kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berlandaskan pengujian diatas menyatakan pada variabel Lingkungan Kerja pada Prestasi Kerja pegawai pada PT AP Semarang hipotesis **ditolak**. Koefisien jalur mempunyai nilai 0,003 dengan P-Values sejumlah 0,988 > 0,05 bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada Prestasi Kerja. Maka dari itu, simpulannya lingkungan kerja pada PT APL Semarang tidak nyaman sehingga para pegawai tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal sehingga prestasi kerja tidak dicapai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat pencapaian hasil yang diinginkan oleh perusahaan (Suci et al., 2023) . Hasil riset ini didukung oleh riset oleh (Qomariyah et al., 2023), (Alamsyah & Parhusip, 2023), dan (Afrilia et al., 2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada prestasi kerja.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berlandaskan pengujian diatas menyiratkan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja pegawai PT APL Semarang hipotesis **diterima**. Koefisien jalur sejumlah 0,396 serta (P-Values sejumlah 0,006 < 0,05) berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian, simpulannya bahwasannya motivasi kerja pada PT AP Semarang memiliki pengaruh yang besar pada prestasi kerja. Jika tingkat motivasi kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan dalam prestasi kerja. Sebaliknya, jika tingkat motivasi kerja menurun, maka prestasi kerja juga akan menurun. Pernyataan ini senada oleh temuan dari (Aldi & Susanti, 2019), (Subiantoro et al., 2019) dan (Yoga & Susanto, 2021) yang menyebutkan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja.

#### **Pengaruh mediasi Motivasi Kerja antara Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data *Specific Indirect Effect*, ditemukan bahwa koefisien untuk pengaruh Disiplin Kerja pada Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sejumlah 0,221 dengan P-Values sejumlah 0,028 < 0,05, yang menyiratkan bahwa Motivasi Kerja bisa berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Simpulannya bahwasannya hipotesis **diterima**. Maka dari itu, simpulannya tingkat kedisiplinan yang tinggi bisa menaikkan motivasi kerja pegawai PT APL Semarang, dan akhirnya dapat menciptakan prestasi kerja pegawai PT APL Semarang menjadi lebih unggul. Hasil penelitian ini senada dengan temuan milik (Anggrainy et al., 2018), (Fauzan, 2022), (Songjanaan et al., 2021) yang menyiratkan bahwasannya secara signifikan variabel motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja pada prestasi kerja.

#### **Pengaruh mediasi Motivasi Kerja antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berlandaskan hasil analisis data *Specific Indirect Effect*, didapati bahwa koefisien untuk pengaruh Lingkungan Kerja pada Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja ialah sejumlah 0,037 dengan P-Values sejumlah 0,586, yang melebihi nilai 0,05. Sebagai akibatnya bahwa hipotesis ini **ditolak** dan motivasi kerja tidak bisa berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja pada prestasi kerja. Simpulannya bahwasannya lingkungan kerja pada PT APL Semarang tidak nyaman sehingga dapat mengurangi motivasi kerja pegawai yang berdampak pada tingkat prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, jika PT APL Semarang ingin meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka lebih baik lingkungan kerja pada PT APL Semarang bisa ditingkatkan dengan memperluas ruangan yang terbatas serta meningkatkan fasilitas, atau memperbaiki fasilitas yang rusak yang tidak berfungsi dengan baik, selain itu komunikasi antar karyawan juga harus ditingkatkan agar terjalin rasa kekeluargaan yang baik. Hasil tersebut senada dengan temuan dari (Setiawan, 2021), (Saputra et al., 2018) menyiratkan bahwasannya motivasi kerja tidak bisa memediasi lingkungan kerja pada prestasi kerja.

#### **iv. KESIMPULAN**

Berlandaskan penjabaran yang telah diuraikan diatas Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi pada PT APL Semarang, menghasilkan kesimpulan: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Disiplin Kerja secara tidak langsung mempengaruhi Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sehingga terjadi mediasi parsial, sedangkan tidak terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja pada Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sehingga terjadi mediasi sempurna.

Adapun saran pada penelitian yakni: Agar menaikkan prestasi kerja pegawai. PT APL Semarang perlu memperhatikan kedisiplinan pegawai untuk lebih taat terhadap peraturan perusahaan. Selain kedisiplinan, perusahaan juga perlu memperbaiki lingkungan kerja supaya pegawai lebih nyaman dan tidak mudah lelah pada saat bekerja, sehingga pegawai akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi guna mendapatkan hasil yang optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

#### **V. REFERENSI**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Afrilia, L., Ningsih, D. S., Rifqi, A., Mahasiswa, ), Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Riau, U., & Dosen, ). (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Columbus Bagan Batu. *Juli-Desember*, 9, 1.
- Alamsyah, V., & Parhusip, A. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perum Perumnas Medan. *Jurnal AKMAMI*, 4(1), 22–26.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Amaral, D. F., Foeh, J. E. H. J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM*

- INFORMASI*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888/10801>
- Baehaki, M. K., & Ahmad Faisal. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Cetin, F., & Askun, D. (2017). *The effect of occupational self- efficacy on work performance through intrinsic work motivation*. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Ekawati, I. S., Sutrisna, A., & Pauzy, D. M. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya*. 1(3).
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Melalui Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 497. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.439>
- Fiani, G., Adolfini, & Trang, I. (2020). Pengaruh prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi Pada Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 164–173.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung.
- Helmi, P. A., & Zola, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KENCANA SAWIT INDONESIA KECAMATAN SANGIR BALAI JANGGO KABUPATEN SOLOK SELATAN. *JURNAL ECONOMINA*, 1(4).
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kholifah, W. P., Violinda, Q., & Setiawati, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Koperasi Di Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 789–799. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3072>
- Lamawuran, Foeh, J. E. H. J., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Latifah, L., & Nurmalsari, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31. <https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311>
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Magda. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG MALANG PADA MASA PANDEMI COVID-19*. 3(1), 47–57.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIM Greenation Publication*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA ( Studi pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani ., *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178–185.
- Noor, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 53(9), 1689–1699.
- Octavia, D., & Anggarani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh

- Motivasi. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(12), 2849–2862. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i12.460>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The effect of work environment , leadership style , and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts , Indonesia*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Prawitasari, D., & Pratiwi, R. D. (2018). *The Effect of Intellectual Capital Measurement on Profitability and Market Price*. 46(Ebic 2017), 189–193.
- Priyadmadi, Y. B., & Basukianto. (2015). *ENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Yayasan PAK Semarang)*. 12, 1–23.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Qomariyah, S., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.110>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahmasari, D., Suryani, E., & Oktaryani, S. (2019). Kata Kunci Abstrak. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 5(1), 66–83.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Saputra, R. W., Akos, M., & Asmawatiy, C. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(2), 175–243.
- Setiawan, A. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt Edmi Manufacturing Indonesia*.
- Siagian, & Sondang, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jmm17*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1947>
- Songjanaan, A. A., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVERNING (Studi Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langggur) Ance. *Management Development and Applied Research Journal*, 3(3), 48–60.
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 424–437. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i4.223>
- Suci, M. D., Hutasuhut, J., Syamsuri, A. R., & Falahi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 357–369. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i2.3397>
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 18–26. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>
- Tandiyono, T. E., & Dewi, D. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Tuju, F., Mekel, P. A., & Adolfini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 3(2), 629–638.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wuysang, P. E. B., & Tawas, H. N. (2016). the Influence of Work Discipline , Leadership Behavior and the Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance of Employee In KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 375–388.

Yoga, G. A. D. M., & Susanto, I. K. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

