

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang

Muchammad Syaiful Umam^{1*}, Dian Ayu Liana Dewi²

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 60 responden pegawai UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R Square) melalui SPSS, hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan sarana prasarana (X3) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,243 menunjukkan bahwa 24,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja dan sarana prasarana, sedangkan 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang ada dipenelitian ini. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun secara etika kinerja pegawai bermuatan disiplin kerja, motivasi kerja dan sarana prasarana dinilai positif namun tidak signifikan, secara empiris strategi tersebut masih mampu meningkatkan kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang.

Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2025 ¹

✉ Corresponding author :

Email Address : syaifulumam691@gmail.com

PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sampah merupakan unit teknis di bawah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang yang bertanggung jawab atas operasional pengelolaan limbah, mencakup pengumpulan, pengangkutan, serta pengolahan sampah pada Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai capaian yang diperoleh setelah melaksanakan tugas utama di suatu lembaga, sehingga dalam situasi perubahan cepat dan persaingan ketat, performa optimal dari setiap karyawan menjadi krusial. Lembaga yang berhasil mempertahankan dan meningkatkan standar prestasinya akan lebih kompetitif daripada organisasi dengan kinerja rendah (Made & Budhayani, 2022) , yang menegaskan betapa vitalnya menjaga kinerja untuk menghindari kerugian bagi instansi. Peningkatan prestasi pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, serta kecukupan dan kualitas sarana prasarana.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat disiplin kerja. Menurut (Mauli & Wijayanto, 2021) disiplin dalam organisasi menjadi elemen esensial agar tujuan organisasi tercapai dengan tepat. Pegawai yang menerapkan disiplin kerja akan menunjukkan sikap dan perilaku sesuai aturan organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta efektivitas kerja. Penerapan disiplin tidak hanya membantu pencapaian sasaran organisasi, tetapi juga memotivasi dan mendorong pegawai untuk menumbuhkan semangat serta antusiasme kerja (Mauli & Wijayanto, 2021).

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu tingkat motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi individu untuk bertindak atau menunjukkan perilaku tertentu. Motivasi ini mendorong individu untuk memulai, menjalankan, serta mempertahankan aktivitas secara konsisten. Ketika motivasi kerja diterapkan dengan tepat, hal tersebut menjadi pemicu bagi pegawai untuk menunaikan tugasnya guna meraih hasil optimal, sehingga target organisasi pun tercapai secara efektif (Prihatin et al., 2024). Hasil Penelitian (Reynilda, 2024) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga semakin kuat faktor pendorong tersebut, semakin optimal pula performa yang dapat dicapai oleh pegawai.

Faktor ketiga yang memengaruhi prestasi pegawai adalah fasilitas dan infrastruktur. Setiap lembaga memerlukan sarana prasarana kantor yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga administrasi dan operasional berlangsung tanpa hambatan. Menurut (Hasanuddin & Firman, 2023) fasilitas kantor menjadi pendukung utama keberhasilan organisasi dalam meraih sasaran. Fasilitas ini harus disediakan secara memadai dan berkelanjutan untuk menjamin kelancaran aktivitas pegawai (Hasanuddin & Firman, 2023). Penelitian (Sillahi, 2020) menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga semakin baik kualitasnya, semakin tinggi pula prestasi pegawai. Namun, penelitian (Hasanuddin & Firman, 2023) justru menemukan pengaruh negatif, karena fasilitas yang tersedia masih minim dan tidak memadai, sehingga menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan mengungkap dampak positif disiplin kerja, motivasi kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sampah Rembang. Hasilnya mampu mengatasi dampak negatif dari studi sebelumnya (Hasanuddin & Firman, 2023).

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sering dimanfaatkan oleh para manajer sebagai instrumen untuk mengubah perilaku karyawan, sekaligus untuk membangun kesiapan dan kesadaran individu dalam mematuhi segala aturan perusahaan serta norma sosial yang ada (Syakur et al., 2023).

Menurut (Widarti, 2021) ada beberapa indikator disiplin kerja:

- 1) Ketentuan utama mengenai pakaian dan perilaku di lingkungan kerja.
- 2) Kepatuhan pada aturan perusahaan.
- 3) Kepatuhan pada jadwal waktu kerja
- 4) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motif merujuk pada dorongan kebutuhan internal pegawai yang harus terpenuhi agar individu tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungannya, sementara motivasi merupakan keadaan yang memicu pegawai untuk berusaha mencapai sasaran dari dorongan tersebut. (Mangkunegara, 2024).

Menurut (Sillahi, 2020) menyatakan bahwa indikator motivasi antara lain :

- 1) Dorongan untuk bekerja lebih baik
- 2) Semangat kerja yang tinggi
- 3) Komitmen terhadap tugas
- 4) Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Sarana Prasarana

Menurut (Hasanuddin & Firman, 2023) Fasilitas dan infrastruktur kantor menjadi salah satu elemen pendukung utama bagi kesuksesan organisasi dalam meraih tujuannya. Fasilitas serta infrastruktur tersebut harus dipersiapkan secara matang dan berkelanjutan agar mendukung kelancaran operasional kerja karyawan.

Menurut (Nurkharimah, 2024) sarana prasarana memiliki beberapa indikator antara lain:

- 1) Fasilitas alat kerja sehari-hari.
- 2) Bahan pendukung operasional.
- 3) Sistem pendukung dasar bangunan

Kinerja Pegawai

Dalam menghadapi dinamika perubahan dan intensitas persaingan yang semakin kompleks, diperlukan kinerja optimal dari setiap pegawai. Organisasi yang mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerjanya akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi yang memiliki tingkat kinerja yang rendah (Made & Budhayani, 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga kinerja agar tidak memabawa kerugian pada suatu instansi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut (Nurkharimah, 2024) sebagai berikut:

- 1) Kualitas,
- 2) Kuantitas,
- 3) Ketetapan waktu.

METODOLOGI

Data pada penelitian ini akan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisioner online via Google Form. Populasi penelitian ini adalah pegawai UPT Pengelolaan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang. Studi ini mengadopsi teknik pengambilan sampling acak sederhana dan melibatkan sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data dilaksanakan dengan mendistribusikan kuisioner awal (pretest) kepada 30 responden. Analisis data yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode aregresi linier berganda dimana hal tersebut mengukur tingkat kaitan variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Data dianalisis dan diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Pengolahan data dalam penelitian ini menerapkan serangkaian pengujian instrument, yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, R Square (R²).

HASIL & PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Menurut Ghozali dalam (Syakur et al., 2023) Uji validitas bertujuan untuk menilai tingkat keabsahan instrumen kuesioner dengan mengamati nilai signifikansinya. Pernyataan dinyatakan sah atau valid apabila nilai signifikansi di bawah 0,05, namun apabila melebihi 0,05 maka dipandang tidak sah atau tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,001	Valid

	X1.3	0,018	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,011	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,040	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,032	Valid
	X2.6	0,001	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
Sarana Prasarana	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,005	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,020	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,001	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,003	Valid

Acuan: Data Diolah 2025

Perolehan uji validitas mengonfirmasi bahwa semua indikator variabel disiplin kerja, motivasi kerja, sarana prasarana, serta kinerja pegawai telah memenuhi standar validitas dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Fakta ini menegaskan dimana setiap pernyataan atau instrumen penelitian diakui sah dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, model pengukuran yang digunakan dalam studi ini telah terpenuhi persyaratan validitas secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam (Syakur et al., 2023), pengujian reliabilitas dipergunakan untuk menilai kekonsistenan instrumen kuesioner yang mengukur indikator suatu variabel. Pengujian ini bertujuan mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat diandalkan dan stabil ketika diulang dalam berbagai kondisi. Instrumen dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten secara berulang, dengan kriteria diterima apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 (Ghozali, 2019).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach Alpha</u>	<u>Standarisasi reliabel</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Disiplin Kerja</u>	0,795	>0,70	<u>Reliabel</u>
<u>Motivasi Kerja</u>	0,789	>0,70	<u>Reliabel</u>
<u>Sarana Prasarana</u>	0,796	>0,70	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja Pegawai</u>	0,906	>0,70	<u>Reliabel</u>

Acuan: Data Diolah, 2025

Perolehan analisis menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini mencapai angka Cronbach's Alpha di atas 0,70, dimana mengindikasikan peringkat reliabilitas yang sangat memuaskan. Variabel disiplin kerja tercatat 0,795, motivasi kerja 0,789, sarana prasarana 0,796, serta kompetensi pegawai 0,906. Nilai-nilai tersebut membuktikan konsistensi antarindikator dalam mengukur konstruk masing-masing variabel, sehingga seluruhnya dinyatakan reliabel dan siap digunakan untuk tahap analisis struktural berikutnya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Wiratama, 2025) Analisis ini diterapkan guna menguraikan tingkat pengaruh antar variabel, sehingga dapat dipastikan adanya atau ketiadaan keterkaitan antar dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

<u>Variabel</u>	<u>Unstandardized Coefficients</u>		<u>Standardized Coefficients</u>	<u>t</u>	<u>Sig.</u>	<u>Ket.</u>
	<u>B</u>	<u>Std. Error</u>	<u>Beta</u>			
<u>(Constant)</u>	0,985	6,311		0,158	0,677	
<u>Disiplin Kerja</u>	0,196	0,206	0,158	0,951	0,346	<u>H1 Ditolak</u>
<u>Motivasi Kerja</u>	0,365	0,200	0,285	1,828	0,73	<u>H2 Ditolak</u>
<u>Sarana Prasarana</u>	0,245	0,160	0,200	1,531	0,131	<u>H3 Ditolak</u>

Acuan: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, nilai β yang tercantum pada kolom *Coefficients* menunjukkan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen. Maka diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

Nilai $Y = 0,985 + 0,196 X_1 + 0,365 X_2 + 0,245 X_3 + e$

Persamaan model tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sejumlah 0,985 yang dimana jika nilai variabel independen dipandang konstan, jadi rata-rata variabel Kinerja Pegawai adalah sejumlah 0,985.
- Nilai koefisiensi regresi Disiplin Kerja (X_1) sejumlah 0,196, menunjukkan Dimana seluruh peningkatan satu-satuan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) oleh karena itu Kinerja Pegawai akan menghadapi kenaikan sebesar 0,196, dengan anggapan variabel lainnya tidak berubah.

- c. Nilai koefisiensi regresi Motivasi Kerja (X2) sejumlah 0,365, menunjukkan dimana seluruh peningkatan satu-satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2) oleh karena itu Kinerja Pegawai akan menghadapi kenaikan sebesar 0,365, dengan anggapan variabel lainnya tidak berubah.
- d. Nilai koefisiensi regresi Sarana Prasarana (X3) sebesar 0,245, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pada variabel Sarana Prasarana (X3) maka Kinerja Pegawai akan menghadapi kenaikan sebesar 0,245, dengan anggapan variabel lainnya tidak berubah.

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, motivasi kerja memperlihatkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai karena memiliki koefisien regresi tertinggi, yakni 0,365, daripada variabel lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Sampah Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang

Hasil analisis pada tabel 3, koefisien regresi disiplin kerja mencapai 0,196 dengan nilai signifikansi 0,346. Hal tersebut mengakibatkan penolakan dugaan atau hipotesis satu (H1) yang mengasumsikan terdapat dampak positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi melebihi 0,05 meskipun arah koefisien positif. Oleh Karena itu, disiplin kerja menimbulkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya peningkatan disiplin cenderung meningkatkan kinerja tetapi efeknya relatif kecil.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Sampah Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang

Hasil analisis pada tabel 3, koefisien regresi motivasi kerja tercatat mencapai 0,365 dengan nilai signifikansi 0,073. Hal tersebut mengakibatkan penolakan hipotesis dua (H2) yang mengasumsikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi melebihi 0,05 meskipun arah koefisien positif. Oleh karena itu, motivasi kerja menimbulkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan motivasi cenderung meningkatkan kinerja tetapi dengan efek yang relatif kecil.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Sampah Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang

Hasil analisis pada tabel 3, koefisien regresi sarana prasarana tercatat mencapai 0,245 dengan nilai signifikansi 0,131. Hal ini mengakibatkan penolakan hipotesis tiga (H3) yang mengasumsikan pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi melebihi 0,05 meskipun koefisien bersifat positif. Dengan demikian, sarana prasarana menimbulkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya perbaikan fasilitas cenderung meningkatkan kinerja tetapi dengan dampak yang relatif terbatas.

Uji Determinasi (R^2)

Menurut Wiratama, dkk (2024) Uji koefisien determinasi (R^2) diterapkan untuk mengestimasi akurasi model mampu menguraikan variasi di variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai rendah menandakan kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat minim. Kebalikannya, nilai R^2 mendekati 1 mengindikasikan bahwasanya variabel independen menyediakan informasi lengkap untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Sarana Prasana terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Sapah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang	0,243

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Adjusted R Square sejumlah 0,243 menunjukkan bahwasanya 24,3% variasi kinerja pegawai dapat diuraikan oleh ketiga variabel independen, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan sarana prasarana. Sisanya 75,7% dipengaruhi oleh unsur lain di luar model penelitian ini. Model regresi tersebut memiliki potensi yang cukup baik dalam menguraikan variasi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Beralaskan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang, beberapa kesimpulan dapat dirangkum sebagai berikut. Pertama, Variabel disiplin kerja tak berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,196 dan signifikansi 0,346 ($>0,05$). Meskipun arah pengaruhnya positif, dampaknya tidak cukup kuat untuk mendukung performa optimal secara statistik. Kedua, Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,365 dan nilai signifikansi 0,073 ($>0,05$). Kontribusi positifnya terbatas sehingga belum mampu memberikan dorongan substansial bagi pencapaian target kerja. Ketiga, Variabel sarana prasarana menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,245 dan signifikansi 0,131 ($>0,05$). Peningkatan fasilitas belum cukup memadai untuk meningkatkan efektivitas secara nyata.

Keempat, disiplin kerja, motivasi kerja, dan sarana prasarana secara bersamaan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R Square 0,243 yang hanya menjelaskan 24,3% variasi kinerja, sementara 75,7% dipengaruhi penyebab lain di luar model. Fakta ini menjelaskan ketiga variabel tersebut memiliki peranan terbatas, sehingga diperlukan intervensi faktor tambahan untuk mendorong performa pegawai secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan rasa syukur dan penghargaan yang mendalam kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta nikmat-Nya berupa ilmu pengetahuan, pengalaman berharga, ketabahan, kesabaran, dan kesempatan yang memungkinkan penyusunan skripsi ini rampung dengan baik. Meski demikian, penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan Laporan Akhir Studi tak terlepas dari bantuan, dorongan, waktu, tenaga, serta masukan berharga dari banyak pihak. Sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

- 1) Bapak Ahmad Aviv Mahmudi., S.Kom., M.Kom. sebagai Rektor Universitas YPPI Rembang yang sudah memberi peluang kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas YPPI Rembang.
- 2) Ibu Dian Anita Sari., SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu Wulan Suryandani., SE., MM. selaku Kaprodi Manajemen Universitas YPPI Rembang yang telah menyediakan layanan prima bagi seluruh mahasiswa demi kelancaran proses pembelajaran.
- 3) Ibu Dian Ayu Liana Dewi SE., MM sebagai dosen pembimbing skripsi yang sudah memberi bimbingan, dukungan, beserta arahan berharga dan motivasi kepada penulis sepanjang proses penulisan Laporan Akhir Studi, sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
- 4) Dengan segala rasa hormat dan kasih, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada Ayah (Suwardi) dan Ibu terkasih (Sri Wahyuni) karena doa, pengorbanan, kesabaran, kasih, serta dukungan yang ikhlas dan terus-menerus kepada penulis selama perjalanan perkuliahan hingga skripsi ini berhasil diselesaikan.
- 5) Kepada wanita pemilik NIM 22010028, yang telah menjadi patner sejak awal semester 3 di bangku perkuliahan ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus atas kesabaran yang sudah diberikan dalam menemani, membantu, meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran, serta memberikan dukungan dan motivasi yang tak ternilai harganya dalam proses dari awal perkuliahan hingga penyelesaian laporan akhir studi. Semoga segala harapan dan rencana baik yang telah dirancang dapat terwujud pada masa yang akan datang.
- 6) Penulis ingin menyampaikan rasa syukur pada dirinya sendiri karena telah berupaya membagi waktu antara pekerjaan dan penulisan skripsi, tetap bertahan, menjaga komitmen, serta tidak menyerah dalam menghadapi beragam rintangan sepanjang perjalanan menyusun skripsi hingga berhasil menyelesaikannya.

Referensi

- Ghozali. (2019). *Pengaruh "Brand Name", "Perceived Quality", Harga terhadap*. 3, 1-14.
- Hasanuddin, M., & Firman, A. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup *Cash Flow Jurnal Manajemen*. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4328%0Ahttps://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/download/4328/2354>
- Made, N. L., & Budhayani, W. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan Gede Agus Dian Maha Yoga (2). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1104.
- Mangkunegara. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. *Jurnal Malomo : Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 77-86. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4659>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195-203. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Nurkharimah, S. dan. (2024). PENGARUH SARANA PRASARANA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BEKASI. *The American Mathematical Monthly*, 29(2), 82. <https://doi.org/10.2307/2972822>
- Prihatin, A., Miranda, J., & Noor, I. (2024). 2.+Prihatin+et+al+(794-801). 2(5), 794-801.
- Reynilda. (2024). Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah Vii Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(2), 143–157.
- Sillahi. (2020). Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda <http://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JURNALKEPERAWATAN> Vol. 6, No. 2, September 2020. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 6(2), 128–135.
- Syakur, A., Tahwin, M., Dewi, D. A. L., & Sodiq, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(03), 312–319. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.889>
- Widarti, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Negeri Makassar*.
- Wiratama. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI LUMBUNG SARI SEDANA BUDUK KABUPATEN BADUNG. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.