PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON WORK DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS

Putantri Cahyaning Negari, Rosidah
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta
Email: putantricahyaning.2017@student.uny.ac.id, rosidah@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) motivasi kerja terhadap disiplin kerja; (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja; dan (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Kabupaten Sleman yang berjumlah 42 pegawai. Validitas instrumen penelitian menggunakan *Content Validity* oleh *Expert Judgement*, sedangkan reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linieritas, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 84,2%; (2) lingkungan kerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 70,1%; (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebanyak 84,3%.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

Abstract

This research was conducted to determine the effect of: (1) work motivation to work discipline; (2) work environment to work discipline; and (3) work motivation and work environment to work discipline of Civil Servants. This research used descriptive method research focused on quantitative approach. The instrument were questionnaires with Likert scale, gave on population were 42 civil servants. Research instrument validity was used content validity by expert judgement, while reliability was calculated with Cronbach's Alpha formula. Analysis data technical was used regression analysis with prerequisite normality test and linearity test. The results of this research indicate that: (1) employee work motivation has a positive and significant influence on the work discipline of civil servants at the DPMPPT of Sleman Regency by 84.2%; (2) employee work environment has a positive and significant influence on the work discipline of civil servants at the DPMPPT of Sleman Regency by 70.1%; (3) work motivation and work environment have a positive and significant effect on the work discipline of civil servants by 84.3%.

Keywords*: work motivation, work environment, work discipline*

Pendahuluan

Setiap masyarakat mempunyai kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam kehidupan pribadinya. Kebutuhan masyarakat yang dimaksud berupa pelayanan barang, jasa, maupun administrasi, yang diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Salah satu organisasi pemerintah yang memfasilitasi kebutuhan pelayanan publik masyarakat ialah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu (DPMPPT) Kabupaten Sleman.

DPMPPT Kabupaten Sleman menjadi *role model* dalam pelayanan publik di instansi Pemerintah, dengan pelayanan prima terbaik di tahun 2020. Gelar tersebut diperoleh karena memperhatikan fasilitas pelayanan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Agar mampu menjaga kualitas pelayanan tetap memuaskan, diperlukan ketaatan dalam mematuhi seluruh

pedoman dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Maka, butuh kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai guna mengimplementasikannya secara tepat, karena dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai di organisasi.

Pegawai dapat dikatakan disiplin apabila, pegawai memiliki sikap kesadaran dan kesanggupan dalam menjalankan kewajibannya, sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi (Rivai dalam jurnal Sya'Rani, 2018). Kewajiban pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang meliputi ketaatan pegawai dalam ketentuan jam kerja; mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Jika pegawai tidak melaksanakan kewajibannya, akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dapat berupa hukuman disiplin ringan, sedang, maupun berat.

Namun dalam penerapan PP No. 94 Tahun 2021 dan Standar Pelayanan yang berlaku masih sulit diterapkan dengan tepat. Terdapat tiga masalah dalam penerapan kewajiban pegawai dari hasil pra-*survey* yang dilaksanakan di DPMPPT Kabupaten Sleman. Permasalahan pertama, yaitu ketaatan pegawai pada kewajiban ketentuan jam kerja. Hal ini dapat dilihat melalui data presensi pegawai di DPMPPT Kabupaten Sleman, yang mana sebanyak 71,24% selama triwulan akhir tahun 2020 pegawai mengalami keterlambatan. Angka keterlambatan yang tinggi, mengakibatkan kinerja pelayanan pegawai terhambat dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan juga menurun.

Permasalahan kewajiban pegawai kedua ialah ketaatan pegawai dalam melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan hasil pra-*survey* yang telah dilaksanakan, diungkapkan bahwa pegawai masih kurang menerapkan standar pelayanan yang berlaku di instansi, yang mana selama satu bulan jumlah keterlambatan jam buka loket sebanyak 40-60 menit, sehingga mengakibatkan antrean pengunjung yang tidak kondusif dan masyarakat menunggu proses perijinan lebih lama dari standar yang berlaku.

Permasalahan kewajiban pegawai yang ketiga ditemukan dari ketaatan pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan. Permasalahan sasaran kerja pegawai dilihat melalui hasil kuantitas pengolahan dokumen perijinan yang masuk di tahun 2019 hingga tahun 2020 tidak terselesaikan dengan maksimal. Pada tahun 2019, berkas perijinan yang masuk sebanyak 15.159 berkas, tetapi hanya terselesaikan sebanyak 13.833 berkas. Tahun 2020 berkas perijinan yang masuk sebanyak 14.621 berkas, dan terselesaikan sebanyak 15.953 berkas. Kuantitas pengolahan dokumen yang tidak selesai dengan maksimal berimbas ke tahun berikutnya, sehingga sulit untuk diselesaikan dan perlu kinerja yang maksimal agar mampu mencapai sasaran kerja secara tepat.

Ketiga permasalahan kewajiban pegawai tersebut mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja pegawai di DPMPPT Kabupaten Sleman perlu diperhatikan faktor-faktor yang mendukung terjadinya kondisi disiplin kerja tersebut. Steers (Quasimah, 2018: 17) mengungkapkan dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam diri individu terdiri dari kepribadian pegawai, semangat kerja pegawai, motivasi kerja pegawai, dan kepuasan kerja pegawai. Faktor dari dalam diri individu mempunyai peranan terhadap tumbuhnya sikap disiplin dari seorang pegawai. Sedangkan faktor dari luar individu terdiri dari kepemimpinan dan lingkungan kerja. Faktor ini berperan dalam mendukung timbulnya sikap disiplin pegawai. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi tetapi lingkungan kerja organisasi tidak stabil atau kondusif, akan menyebabkan pegawai enggan untuk bekerja sehingga akan memicu sikap pegawai yang bekerja tidak tepat waktu dan kinerja yang dihasilkan juga tidak bisa maksimal.

Salah satu faktor dari dalam diri pegawai yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam menegakkan kedisiplinan kerja pegawai, agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi dapat mendorong keinginan pegawai dalam melaksanakan kegiatan. Apabila pegawai kurang memiliki motivasi dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan bekerja atas keinginannya sendiri tanpa memedulikan peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Megasari (2021) bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 56,6%.

Pegawai dikatakan mempunyai motivasi kerja dengan melihat beberapa indikator. George & Jones (2012: 157) mengungkapkan tiga indikator motivasi kerja, yaitu arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku yang dimaksud ialah perilaku yang tercermin dari seorang pegawai dalam bekerja, yang dilihat secara psikologis, sehingga perlu memperhatikan kebutuhan psikologis pegawai, guna meningkatkan motivasi kerja. Sejalan dengan pendapat Bhattacharyya (Basalamah, 2021: 97) bahwa "*The motivation process starts with a physiological or psychological deficiency or needs that activates a behavior or a drive aimed at a goal*". Artinya dengan mencukupi kebutuhan psikologis pegawai, dapat mendorong keinginan pegawai dalam bekerja secara maksimal. Namun faktanya di DPMPPT Kabupaten Sleman masih ditemukan masalah berkaitan dengan kebutuhan psikologis pegawai yang belum terpenuhi secara maksimal. Hal ini disebabkan kurangnya waktu istirahat pegawai dalam bekerja, karena mendapatkan pekerjaan yang merangkap, sehingga pegawai merasa kelelahan dan kurang konsentrasi dalam bekerja guna memenuhi tanggung jawabnya. Berdasarkan data laporan kinerja di DPMPPT Kabupaten Sleman tahun 2020 diungkapkan bahwa permasalahan ini dirasakan oleh petugas *back office* di bidang teknis yang merangkap kerja sebagai petugas pengelola, yaitu Tim Pengelola Keuangan, Tim Pengelola Kepegawaian, serta Tim Pengelola Program dan Kegiatan di DPMPPT Kabupaten Sleman.

Sedangkan salah satu faktor dari luar pegawai yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan dalam memberikan kenyamanan bagi pegawai saat bekerja. Apabila pegawai tidak nyaman terhadap tempat kerjanya dapat menimbulkan rasa malas bagi pegawai saat bekerja, seperti terlambat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Putra (2020) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sebab lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan semangat dan sikap disiplin dalam bekerja guna merealisasikan tujuan organisasi dengan baik.

Lingkungan kerja menjadi aspek terpenting bagi pegawai saat bekerja, terutama bagi pegawai kantoran yang menghabiskan banyak waktu di dalam ruangan, sehingga memerlukan lingkungan yang positif. Lingkungan kerja dikatakan positif apabila mempunyai fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif, dan hubungan antar pegawai yang harmonis. Namun fakta yang terjadi di DPMPPT Kabupaten Sleman menunjukkan lingkungan kerja yang kurang memadai. Berdasarkan hasil pra-*survey* ditemukan masalah lingkungan kerja, yaitu suasana kerja yang dirasakan pegawai kurang kondusif, yang dilihat dari tata letak meja di ruang kerja pegawai. Dari hasil pengamatan di DPMPPT Kabupaten Sleman menunjukkan tata letak meja pelayanan tiap loket yang berdekatan dan terbuka. Tata letak tersebut membuat pegawai merasa kurang nyaman saat bekerja, karena suara dari tiap loket saat melayani masyarakat tumpang tindih, menyebabkan konsentrasi pegawai dalam bekerja terganggu.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja pegawai masih belum diterapkan dengan baik. Semestinya kondisi disiplin kerja dapat diterapkan secara tepat agar mampu mempermudah instansi dalam menjalankan kegiatan operasional dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka, penelitian ini dilakukan untuk mengungkap bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) DPMPPT Kabupaten Sleman. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PNS DPMPPT Kabupaten Sleman. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: peneliti dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PNS, dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya terkait disiplin kerja di DPMPPT Kabupaten Sleman, dan sebagai salah satu referensi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan

permasalahan yang diteliti secara luas dengan berpedoman dengan data yang diperoleh dan dikaji menggunakan persentase. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Maret 2023 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Kabupaten Sleman, yang berlokasi di Beran Lor, Tridadi, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau menggunakan sampling jenuh. Maka, seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Kabupaten Sleman, yang berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket tertutup dengan menggunakan Skala *Likert*. Hasil dari pengumpulan data tersebut diolah dan dianalisis secara deskriptif dan regresi, dengan bantuan software *SPSS Statistic versi 24.0 for Windows*. Analisis deskripsi data berguna untuk menjelaskan atau mendeskripsikan variabel dalam penelitian, sehingga dapat mengetahui sebaran data. Variabel yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai. Ketiga data variabel tersebut dideskripsikan dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Sedangkan analisis regresi guna mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini menggunakan *Content Validity*. *Content Validity* merupakan pengujian instrumen yang dilakukan oleh seorang ahli (*expert*) dengan melihat sejauh mana butir-butir pertanyaan mampu merefleksikan isi materi yang akan diukur. Langkah pengujian validitas instrumen dengan *Content Validity* dilakukan oleh *expert judgement* dengan menganalisis validitas isi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis dari *expert judgement* selanjutnya diolah menggunakan perhitungan validitas dengan rumus indeks validitas isi, yaitu formula *Aiken's V*. Nilai koefisien *Aiken's V* berkisaran antara 0 – 1. Semakin mendekati angka 1, semakin valid instrumen penelitian. Berikut formula *Aiken's V*.

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

(*Hendryadi, 2017: 173*)

Keterangan:
V : Validitas
S : Skor (R-Lo)
Lo : angka penilaian terendah
C : angka penilaian tertinggi
R : angka yang diberikan oleh *expert judgement*

Reliabilitas instrumen digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui konsistensi atau presisi yang ditetapkan dalam alat ukur instrumen, yang dapat diukur kapan pun menggunakan alat ukur yang sama dengan hasil pengukuran yang sama. Perhitungan uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan software *SPSS Statistic versi 24.0 for Windows*. Rumus *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal uraian (Arikunto, 2013: 239).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Validitas Instrumen

Hasil validasi dari *expert judgement* pada penelitian ini adalah "*Layak digunakan untuk penelitian dengan revisi*". Selain itu, *expert judgement* juga memberikan arahan dan saran dalam penulisan instrumen penelitian agar memperhatikan kesesuaian bahasa dalam setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden agar tidak membuat responden bingung dan mendapatkan hasil yang bias. Sedangkan hasil perhitungan indeks validitas isi yang diperoleh, Disiplin Kerja bernilai 0,99, Motivasi Kerja bernilai 0,90 dengan 2 butir pernyataan yang tidak valid, dan Lingkungan Kerja bernilai 1. Butir pernyataan yang tidak valid diperbaiki dengan mengganti pernyataan baru, menggunakan bahasa yang sesuai dan mudah dipahami oleh responden, yang kemudian dikonsultasikan kepada *expert judgement* untuk dapat digunakan penelitian ke lapangan.

Reliabilitas Instrumen



Hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 24, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berada pada interval koefisien *Cronbach Alpha* 0,800 - 1,000, yang artinya instrumen tersebut berada dalam kategori sangat kuat dan reliabel pada penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari data yang terkumpul melalui angket yang diolah, dan menghasilkan besaran interval, sehingga dapat diketahui kategori variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Disiplin Kerja (Y)

Berikut data deskriptif variabel disiplin kerja yang disajikan dalam bentuk tabel, dengan bantuan perhitungan SPSS 24 pada tabel 1.

Tabel 1. Disiplin Kerja

N	Min	Max	Mean	Std.Dev	Varian
42	62	102	76,48	11,760	138,304

Berdasarkan olahan data pada tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa skor minimum disiplin kerja adalah 62, skor maksimum 102, mean sebesar 76,48, dan standar deviasi sebesar 11,760. Selanjutnya dilakukan perhitungan kecenderungan variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil perhitungan kecenderungan variabel, disiplin kerja berada pada kategori rendah, yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

Motivasi Kerja (X

Gambar 1. *Pie Chart* Kecenderungan Disiplin Kerja



1)

Berikut data deskriptif variabel motivasi

Gambar 2. *Pie Chart* Kecenderungan Motivasi Kerja

kerja yang disajikan dalam bentuk tabel, dengan bantuan perhitungan SPSS 24 pada tabel 2.

Tabel 2. Motivasi Kerja

N	Min	Max	Mean	Std.Dev	Varian
42	29	59	38,38	7,228	52,242

Berdasarkan olahan data pada tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa skor minimum motivasi kerja adalah 29, skor maksimum 59, mean sebesar 38,38, dan standar deviasi sebesar 7,228. Selanjutnya dilakukan perhitungan kecenderungan variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan kecenderungan variabel, motivasi kerja berada pada kategori rendah, yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.

Lingkungan Kerja (X_2)

Berikut data deskriptif variabel lingkungan kerja yang disajikan dalam bentuk tabel, dengan bantuan perhitungan SPSS 24 pada tabel 3.

Tabel 3. Lingkungan Kerja

N	Min	Max	Mean	Std.Dev	Varian
42	64	112	75,17	9,783	95,703

Berdasarkan olahan data pada tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa skor minimum lingkungan kerja adalah 64, skor maksimum 112, mean sebesar 75,17, dan standar deviasi sebesar 9,783. Selanjutnya dilakukan perhitungan kecenderungan variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan kecenderungan variabel, lingkungan kerja berada pada kategori rendah, yang dapat dilihat pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. *Pie Chart* Kecenderungan Lingkungan Kerja

Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov dengan signifikansi 5%, yang dibantu dengan software SPSS 24. Berikut hasil perhitungan uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,083	Normal
Motivasi Kerja	0,131	Normal
Lingkungan Kerja	0,102	Normal

Berdasarkan data perhitungan pada tabel 4 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (Y) adalah 0,083, variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,131, dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,102. Hasil perhitungan ketiga variabel tersebut mempunyai nilai signikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel tersebu berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antar variabel secara linier atau tidak. Perhitungan uji linieritas dibantu dengan software SPSS 24 yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	F_{hitung}	Kesimpulan
X_1 * Y	0,788	0,643	Linier
X_2 * Y	0,430	1,063	Linier

Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 5 tersebut, menunjukkan hasil bahwa uji linieritas yang diperoleh dari nilai signifikasi pada baris *Deviation from linearity* variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,788 dan nilai F_{hitung} adalah 0,64 < F_{tabel} 2,10. Sedangkan perhitungan pada baris *Deviation from linearity* dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,430 dan nilai F_{hitung} adalah 1,06 < F_{tabel} 2,09.

Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Sedangkan regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadapd disiplin kerja.

Regresi Motivasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Analisis regresi pada variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang pertama, yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja PNS. Berdasarkan perhitungan regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24, berikut hasil perhitungannya yang dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi X_1 dengan Y

Cons.	Unstd. Coef.	r	r^2	t_{hitung}	Sig.
19,182	1,493	0.917	0,842	14,585	0,000

Hasil perhitungan regresi pada tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana **Y = 19,182 + 1,493 X_1**. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,493, yang artinya apabila nilai Motivasi Kerja (X_1) akan meningkat satu poin maka nilai disiplin kerja akan meningkat sebesar 1,493. Koefisien korelasi r X_1 menunjukkan nilai positif sebesar 0,917, yang berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Disiplin Kerja (Y). Hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,842 yang berarti pada variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai kontribusi pengaruh sebanyak 84,2% terhadap Disiplin Kerja (Y). Pengujian signifikansi melalui Uji t

diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (14,585 > 2,021) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja PNS di DPMPPT Kabupaten Sleman.

Regresi Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Analisis regresi pada variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kedua, yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PNS. Berdasarkan perhitungan regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24, berikut hasil perhitungannya yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi X_2 dengan Y

Cons.	Unstd. Coef.	r	r^2	t_{hitung}	Sig.
0, 815	1,007	0.837	0,701	9,687	0,000

Hasil perhitungan regresi pada tabel 7 di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana **$Y = 0{,}815 + 1{,}007\ X_2$**. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,007, yang artinya apabila nilai Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkat satu poin maka nilai disiplin kerja akan meningkat sebesar 1,007. Koefisien korelasi r X_2 menunjukkan nilai positif sebesar 0,837, yang berarti terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y). Hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,701 yang berarti pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai kontribusi pengaruh sebanyak 70,1% terhadap Disiplin Kerja (Y). Pengujian signifikansi melalui Uji t diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,687 > 2,021) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PNS di DPMPPT Kabupaten Sleman.

Regresi Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Analisis regresi pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ketiga, yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PNS. Berdasarkan perhitungan regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24, berikut hasil perhitungannya yang dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi X_1 dan X_2 dengan Y

Cons.	Unstd. Coef.	r	r^2	F_{hitung}	Sig.
16,700	1,387 0,087	0.918	0,843	104,500	0,000

Hasil perhitungan regresi pada tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda **$Y = 16{,}700 + 1{,}387\ X_1 + 0{,}087\ X_2$**. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi mempunyai nilai koefisien regresi pada variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) bernilai positif dengan nilai 1,387. Nilai positif ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan nilai variabel Motivasi Kerja (X_1) sebanyak 1 satuan, maka nilai Disiplin Kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 1,387 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien regresi pada variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) bernilai positif dengan nilai 0,087. Nilai positif ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebanyak 1 satuan, maka nilai Disiplin Kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0,087 dengan asumsi X_1 tetap. Koefisien korelasi r menunjukkan nilai positif sebesar 0,918, yang berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y). Hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,843 yang berarti pada variabel Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai kontribusi pengaruh sebanyak 84,3% terhadap Disiplin Kerja (Y). Pengujian signifikansi melalui Uji F diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (104,500 > 3,23) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PNS di DPMPPT Kabupaten Sleman.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja PNS**

   Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja PNS. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Omollo (Taohid et.al, 2021: 17) bahwa "*Motivation is the key to a successful organization to maintain work continuity in the organization in a way and a strong help to survive*." Artinya, motivasi

kerja mempunyai peran penting terhadap kesuksesan kegiatan kerja di organisasi. Peran penting dalam kesuksesan kegiatan kerja di organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai karena motivasi dapat mendorong gairah pegawai dalam beraktivitas di tempat kerja. Hal ini juga sependapat dengan Sowatno (Supomo & Eti, 2018) bahwa motivasi kerja dapat membangkitkan gairah pegawai, meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi tingkat ketidakhadiran pegawai.

Motivasi kerja pegawai yang kurang diterapkan dengan baik saat bekerja akan memberikan dampak negatif pada penerapan disiplin kerja pegawai, karena pegawai yang tidak mempunyai kegigihan saat bekerja dan perilaku yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya secara maksimal dan tepat waktu, sehingga kurang ada keinginan yang muncul dari pegawai untuk dapat menaati standar dan peraturan kerja yang telah diterapkan dengan baik. Berdasarkan hasil data penelitian yang telah diolah pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai negeri sipil di DPMPPT Kabupaten Sleman berada dalam kondisi rendah, yakni sebanyak 45,2% pegawai mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Penelitian ini juga diperkuat dengan kajian penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Megasari (2021) dalam jurnal yang berjudul "*The Influence of Work Motivation on Employee Work Discipline in the Petapahan Lubuk Pakam Village Office*". Pada penelitian yang dilakukan oleh Megasari (2021) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 56,6% terhadap disiplin kerja dibandingkan dengan variabel atau faktor lainnya.

Berdasarkan paparan ahli dan penelitian yang relevan memperkuat hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebanyak 84,2% terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di DPMPPT Kabupaten Sleman. Dengan demikian, agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang rendah perlu lebih diperhatikan dan tingkatkan kegigihan pegawai dalam bekerja dan perilaku pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya yang baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kondisi motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan disiplin kerja pegawai yang tinggi pula. Demikian dengan sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah akan menghasilkan disiplin kerja pegawai yang rendah pula.

2. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PNS

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja tersebut juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Ramli (Taohid et. al, 2021: 16) bahwa "*The work environment is an organizational element as a social system that has a strong influence in shaping individual behavior in the organization and affects organizational performance*." Artinya, lingkungan kerja merupakan aspek penting dari sistem sosial dan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku pegawai dan membentuk kinerja organisasi. Hal ini juga sependapat dengan teori yang diungkapkan oleh Badrianto (Taohid et. al., 2021) bahwa lingkungan kerja mampu membangkitkan gairah kerja para pegawai, dan mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang diperhatikan akan memberikan dampak negatif pada disiplin kerja, karena pegawai merasa terganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga pegawai kurang dalam menunjukkan semangat dan produktivitasnya, yang mana mampu menurunkan tingkat kedisiplinan pegawai untuk dapat bekerja secara tepat waktu. Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di DPMPPT Kabupaten Sleman berada dalam kategori rendah dengan persentase 45,2%, maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja tersebut masih belum kondusif.

Penelitian yang dilaksanakan di DPMPPT Kabupaten Sleman ini, juga

diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Putra (2020), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima". Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam menumbuhkan semangat dan sikap disiplin dalam bekerja untuk merealisasikan tujuan organisasi dengan baik.

Berdasarkan paparan ahli dan penelitian yang relevan tersebut, memperkuat bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebanyak 70,1% terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di DPMPPT Kabupaten Sleman. Dengan demikian, perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Maka, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik mampu menghasilkan disiplin kerja yang baik pula. Demikian juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang kondusif akan menghasilkan disiplin kerja pegawai yang kurang baik pula.

3. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PNS

Berdasarkan hasil penelitian yang terlah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PNS. Pada perhitungan hasil analisis regresi sederhana masing-masing variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 84,3% terhadap disiplin kerja pegawai di DPMPPT Kabupaten Sleman. Sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 70,1% terhadap disiplin kerja pegawai di DPMPPT Kabupaten Sleman. Maka, dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dari masing-masing variabel, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Sejalan dengan hasil analisis regresi sederhana, perhitungan analisis regresi ganda pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di DPMPPT Kabupaten Sleman juga memberikan hasil yang serupa. Pada perhitungan regresi ganda sumbangan efektif antara variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y), variabel motivasi kerja (X_1) memberikan sumbangan efektif sebesar 78,23% dan variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan sumbangan efektif sebanyak 6,07%, sedangkan sisanya 15,7% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan variabel motivasi kerja pegawai (X_1) mempunyai kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja (X_2) pada variabel disiplin kerja pegawai di DPMPPT Kabupaten Sleman.

Berdasarkan hasil kerangka pikir penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Selama proses pelaksanaan kegiatan di instansi, terutama dalam melayani masyarakat diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik akan membantu pegawai dalam menerapkan peraturan dan ketentuan dalam bekerja. Oleh sebab itu, pegawai perlu dorongan yang kuat agar mampu menerapkan disiplin kerja secara maksimal dalam bekerja di instansi. Melalui penerapan motivasi kerja, akan terlihat perilaku pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaannya dan juga usaha pegawai dalam menghadapi tantangan saat bekerja. Dengan kondisi perilaku pegawai yang bertanggung jawab dan mempunyai kegigihan dalam bekerja, pegawai akan lebih bergairah saat bekerja. Hal ini akan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, semakin kuat motivasi kerja pegawai semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Begitu dengan sebaliknya, apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai rendah, disiplin kerja yang dihasilkan pegawai juga rendah, karena pegawai kurang mempunyai dorongan untuk bekerja secara optimal dan

tepat waktu sesuai dengan standar dan ketentuan kerja yang berlaku di instansi.

Selain variabel motivasi kerja, terdapat variabel lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi penerapan disiplin kerja di instansi. Variabel lingkungan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu dalam merangsang perilaku disiplin pegawai. Apabila pegawai mendapatkan tekanan dan tuntutan yang berlebihan dari rekan kerja maupun atasannya, pegawai akan merasa terbebani dan mengabaikan tanggung jawabnya. Maka, kondisi lingkungan kerja pegawai dibutuhkan perhatian yang lebih agar mempunyai kondisi yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif ialah lingkungan yang mampu memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi pegawai saat bekerja. Dengan demikian, semakin kondusif dan baik lingkungan kerja pegawai semakin tinggi pula kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan paparan hasil penelitian di atas, dapat menjawab pertanyaan penelitian ketiga, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 84,3% dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di DPMPPT Kabupaten Sleman. Dengan besaran sumbangan efektif variabel motivasi kerja senilai 78,23% dan sumbangan efektif variabel lingkungan kerja sebanyak 6,07%.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Kabupaten Sleman. Pengaruh yang positif dibuktikan oleh hasil analisis perhitungan regresi dengan mencermati besarnya nilai koefisien variabel motivasi kerja yaitu 1,493. Sedangkan pengaruh yang positif dan signifikan dapat diindikasi melalui hasil perhitungan nilai Uji-t, yaitu nilai t_{hitung} (14,585) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,021), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 dengan jumlah N=42. Kemudian pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dapat diketahui melalui hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) senilai 0,842, yang berarti variabel motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh dalam disiplin kerja sebanyak 84,2% dan sisanya masih terdapat pengaruh dari variabel lain di luar variabel motivasi kerja.
2. Lingkungan kerja pegawai dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Kabupaten Sleman. Pengaruh yang positif dibuktikan oleh hasil analisis perhitungan regresi dengan mencermati besarnya nilai koefisien variabel lingkungan kerja yaitu 1,007. Sedangkan pengaruh yang positif dan signifikan dapat diindikasi melalui hasil perhitungan nilai Uji-t, yaitu nilai t_{hitung} (9,687) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,021), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 dengan jumlah N=42. Kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dapat diketahui melalui hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) senilai 0,701, yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai kontribusi pengaruh dalam disiplin kerja sebanyak 70,1% dan sisanya masih terdapat pengaruh dari variabel lain di luar variabel lingkungan kerja.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Kabupaten Sleman. Pengaruh yang positif dan signifikan diketahui melalui hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan dua *predictor*, yang memperoleh hasil nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,918, serta perhitungan nilai Uji-F memperoleh hasil bahwa F_{hitung} (104,500) lebih besar dibandingkan degan F_{tabel} (3,230) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah N=42. Pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dapat dilihat melalui hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2xy) sebesar 0,843, yang berarti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebanyak 84,3%, dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh

variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan sumbangan efektif dari variabel motivasi kerja sebanyak 78,23% dan sumbangan relatif motivasi kerja sebesar 92,8%. Sementara pada variabel lingkungan kerja, sumbangan efektif yang diberikan sebanyak 6,07% dan sumbangan relatif yang dimiliki senilai 7,2%.

Saran

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Kabupaten Sleman

   Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja berada pada kategori rendah sehingga mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Maka, dibutuhkan upaya dari pihak DPMPPT Kabupaten Sleman guna memicu peningkatan disiplin kerja secara optimal.
   a. Pihak instansi DPMPPT Kabupaten Sleman perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan cara memperketat aturan atau hukuman bagi pegawai yang terlambat dalam bekerja maupun membuka loket pelayanan yang melebihi standar waktu yang ditentukan.
   b. Pihak instansi DPMPPT Kabupaten Sleman perlu menghimbau petugas pelayanan publik, agar melayani masyarakat sesuai dengan pedoman dan standar pelayanan yang berlaku, sehingga masyarakat merasa senang terhadap pelayanan yang diberikan.
   c. Pihak instansi DPMPPT Kabupaten Sleman perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai, dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan pada pegawai tidak terlalu membebani pegawai, sehingga pegawai tidak merasa kelelahan dan dapat lebih berkonsentrasi saat bekerja.
   d. Pihak instansi DPMPPT Kabupaten Sleman dapat meningkatkan kenyamanan tempat kerja pegawai dengan cara memperhatikan tata letak/*layout* meja kerja para pegawai, agar pegawai bisa lebih fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya di tempat kerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Pada penelitian ini memberikan informasi bahwa disiplin kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja saja. Akan tetapi, masih terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, bagi peneliti lain dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai agar lebih rinci dalam melihat korelasi antar variabel.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2)*, 94-103.

George Jennifer, M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*.

Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 2(2)*, 259334. Diakses melalui https://www.researchgate.net/profile/hendryadi-hendryadi/publication/323255432_validitas_isi_tahap_awal_pengembangan_kuesioner/links/5a89bd800f7e9b1a9554281a/validitas-isi-tahap-awal-pengembangan-kuesioner.pdf

Megasari, D., & Sitorus, M. (2021). *The Influence of Work Motivation on Employee Work Discipline in the Petapahan Lubuk Pakam Village Office*. *Journal of Economics and Business (JECOMBI), 1(3)*, 228-233.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Diakses pada tanggal 1 September 2021 melalui laman https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021

Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan, 8(1)*, 19-27.

Quasimah, Talitha Wira. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan X di Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia*. Diakses melalui https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/12709

Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya: Bandung

Sya'Rani, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *KINDAI Kumpulan Informasi dan Artikel Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, 14(1)*. Diakses melalui https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/179

Taohid, Rizky M. G., Aji Sujai, R. A. D., & Nugraha, N. M. (2021). *Does work discipline affected by the working environment and work motivation?*. *Economics. Ecology. Socium, 5(1)*, 13–23. Diakses melalui https://doi.org/10.31520/2616-7107/2021.5.1-2

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Diakses pada tanggal 15 Januari 2021 melalui laman https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38748/uu-no-25-tahun-2009

Profil Singkat

Putantri Cahyaning Negari, lahir di Sragen, Jawa Tengah tanggal 17 Agustus 1999 merupakan mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta Angkatan tahun 2017.

Dr. Dra. Rosidah, M.Si. merupakan dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Eknomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.