



PENINGKATAN KEDISIPLINAN KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA DI DISPORA SEMARANG

M. Aripin¹⁾, Awanis Linati Haziroh²⁾, Raden Ayu Aminah Rizkia Puspita Sari³⁾, Nanda Adhi Purusa³⁾

^{1,2} Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Nakula I No. 5-11, Semarang, Indonesia

Email: mohammadaripin16@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received:

May 21, 2025

Revised

June 28, 2025

Accepted:

June 28, 2025

Online available:

June 29, 2025

Keyword:

Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline, Dispora Employees.

*Correspondence:

Name: M. Aripin

E-mail:

mohammadaripin16@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Center for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: This research aims to analyze motivation, organizational culture, and environment towards work discipline of the Youth and Sports Service (Dispora) in Semarang City.

Methods: The population of this study was 48 employees, using a census sample/saturated sample. Data analysis using multiple linear regression was used to understand the partial & simultaneous impact of independent variables on the dependent variable. The technique for data collection in this study was by distributing questionnaires via Google Forms.

Results: where the results of this study showed that the work environment had a significant positive effect on work discipline at the Semarang Dispora office. However, organizational culture and work motivation were proven to have no effect on work discipline at the Semarang City Dispora. Then, simultaneously, the three variables in this model were proven to have an effect on employee work discipline.



PENDAHULUAN

Untuk memenuhi tuntutan semua masyarakat dan penduduk atas produk, layanan, dan/atau dukungan manajerial, penyedia layanan publik harus melaksanakan sejumlah operasi sesuai dengan persyaratan hukum (Bazar et al., 2021). Pelayanan publik adalah elemen utama yang menjadi tanggung jawab aparatur negara sesuai dengan amanat UUD 1945 (Widanti, 2022). Menurut Misbahul et al (2019), pelayanan publik penting karena merupakan salah satu cara pemerintah guna mencukupi keperluan dan meningkatkan kemakmuran rakyat. Layanan publik juga mampu membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Akan tetapi menurut Huda et al (2019), administrasi umum di Indonesia saat ini masih belum beroperasi dengan baik atau dengan kata lain belum mencukupi syarat untuk menyelenggarakan pelayanan publik. Saat ini penyelenggaraan pelayanan publik masih dirasakan masyarakat masih kurang memuaskan Suryana (2018). Selain itu, pelayanan publik di Indonesia, masih tergolong buruk yang dapat dilihat melalui tindakan pegawai negeri yang seringkali sengaja mempersulit urusan masyarakat, dalam artian mengulur waktu dalam pengaduan masalah yang bertentangan dengan semangat reformasi yang ingin memperbaiki segala sesuatunya, termasuk pelayanan publik (Bazar et al., 2021).

Kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sikap dan profesionalisme SDM menjadi elemen utama yang harus terus ditingkatkan (Supriyanto, 2024). Sejalan dengan Alfian (2022) Keberhasilan pelayanan publik sangat terikat pada kualitas sumber daya manusia, kualitas SDM yang buruk secara langsung akan mempengaruhi mutu pelayanan publik.

Sebagai lembaga organisasi perangkat daerah, (DISPORA) Dinas Pemuda dan Olahraga yang merupakan salah satu lembaga publik milik Pemerintah Kota Semarang, mempunyai tugas mengelola pembinaan bidang pemuda dan olahraga. Dalam menjalankan tugasnya Dispora membutuhkan pegawai yang tanggap, pekerja keras, dan memiliki kemampuan yang sesuai. Melalui sumber daya manusia yang berkualitas, instansi ini dapat menjalankan program dan kegiatan olahraga dengan lancar, seperti penyelenggara event Olahraga, pembinaan atlet, dan pembangunan sarana olahrag (Nurul et al., 2024). Selain itu, kedisiplinan sumber daya manusia pada sebuah instansi merupakan faktor utama keberhasilan sebuah organisasi guna menggapai tujuan yang cocok dengan kriteria yang telah ditentukan (Sahabuddin, 2022).

Tabel 1. Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai Dispora Kota Semarang

Disiplin Kerja	Keterangan	
	Ya	Tidak
1. Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	10 (62,5%)	6 (37,5%)
2. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	8 (50%)	8 (50%)
3. Saya mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor.	12 (75%)	4 (25%)
4. Saya merasa lingkungan kerja mendukung perilaku disiplin.	8 (50%)	8 (50%)
5. Saya merasa bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja di kantor.	9 (56,3%)	7 (43,7%)

Sumber: Pra survey 16 pegawai Dispora Kota Semarang, tahun 2025

Dari hasil pra survey meskipun sebagian besar pegawai (75%) menyatakan bahwa mereka mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku, hanya 62,5% yang selalu hadir tepat waktu. Lebih mencemaskan lagi, hanya separuh responden (50%) yang mengaku mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam pengelolaan waktu dan tanggung jawab individu. Selain itu, hanya 50% responden merasa bahwa lingkungan kerja mendukung perilaku disiplin. Ini menandakan bahwa ada

kemungkinan kurangnya fasilitas, kepemimpinan, atau sistem pengawasan yang mendorong kedisiplinan. Lebih lanjut, 43,7% responden menyatakan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak sepenuhnya mendukung terciptanya disiplin kerja. Hal ini memperkuat dugaan bahwa faktor eksternal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan sistem penghargaan dapat menjadi akar permasalahan. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa masalah disiplin kerja tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi sekeliling perusahaan yang belum sepenuhnya mendukung. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya kedisiplinan kerja serta mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Karena jika disiplin kerja karyawan tergolong baik maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut D. E. Safitri & Sutjahjo (2020) kedisiplinan merupakan sikap patuh dan setia terhadap aturan yang berlaku disuatu organisasi. Disiplin ini terlihat dari perilaku dan tindakan seseorang dalam berkerja untuk mencapai tujuan. Sesuai dengan Sitepu & Surbakti (2022) kedisiplinan kerja adalah kewajiban yang harus diperhatikan oleh kantor atau instansi tempat pegawai bekerja, agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pegawai tidak melakukan aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja. Disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam manajemen yang mengharuskan pegawai untuk bertindak dengan tertib. Hal ini mendorong pegawai untuk menjalankan segala kegiatan selaras dengan regulasi yang sudah ditentukan.

Beberapa elemen yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yaitu motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja (Cahyaningtyas, 2019). Sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Wicara (2022), Peningkatan disiplin kerja disebabkan oleh ketiga faktor seperti motivasi kerja yang terjaga, budaya organisasi yang kuat, sekaligus lingkungan kerja yang memadai.

Motivasi yaitu faktor pendorong yang menimbulkan semangat kerja dan dapat berasal dari faktor internal (seperti kepuasan pribadi) maupun faktor eksternal seperti penghargaan dari atasan (Waliyah, 2024). Salah satu elemen paling signifikan yang memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja adalah motivasi kerja. Bisnis dapat meningkatkan hasil kerja, mengurangi ketidakhadiran, dan menumbuhkan budaya kinerja yang baik dengan membangun lingkungan kerja yang menginspirasi (Waliyah, 2024). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena adanya faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, atau hukuman, contohnya bekerja keras demi bonus atau belajar untuk mendapatkan nilai bagus. Sebaliknya, motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, muncul karena kegiatan tersebut memberikan kepuasan atau kesenangan pribadi, seperti bekerja karena merasa bangga dan senang dengan tugasnya. Menurut Robins & Judge (2017), motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi ekstrinsik efektif untuk tujuan jangka pendek, sementara motivasi intrinsik lebih berkelanjutan karena melibatkan keterlibatan emosional yang mendalam. Kombinasi keduanya sering kali lebih optimal dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Gagasan, sikap, dan praktik umum suatu organisasi disebut sebagai budaya organisasinya. Seiring berjalannya waktu, budaya ini dikembangkan sebagai sarana untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi perusahaan, budaya organisasi juga memengaruhi cara berfikir, bekerja sama, dan berinteraksi antar pegawai serta dengan lingkungan eksternal (Sitepu & Surbakti, 2022). Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh anggota lembaga merupakan bagian dari budayanya. Ini berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku dan berinteraksi di tempat kerja. Beberapa penelitian menunjukkan budaya organisasi yang kokoh mampu menumbuhkan disiplin kerja pegawai. Hal ini terjadi karena budaya yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang mengelilingi karyawan dan mampu mempengaruhi kepuasan kerja mereka saat mereka melakukan pekerjaan mereka untuk mendapatkan hasil kerja terbaik. Lingkungan kerja mencakup fasilitas yang membantu karyawan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Yudiantoro, 2023). Lingkungan kerja yang positif, baik secara jasmani maupun komunal, mampu meningkatkan semangat dan disiplin pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih disiplin saat mengerjakan kewajibannya. Berbanding terbalik, lingkungan yang negatif dapat mengurangi disiplin serta meningkatkan perilaku *indisipliner*.

Berikut juga disajikan data pra survei motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pegawai dispora kota semarang . Untuk memberikan gambaran visual yang lebih jelas, data diolah dalam bentuk batang persentase berikut:

Tabel 2. Hasil Pra Survey Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan	10	62,5%	6	37,5%
2.	Penghargaan yang diberikan oleh kantor memengaruhi semangat kerja saya	11	68,8%	5	31,2%
3.	Atasan memberikan dorongan atau arahan yang cukup untuk meningkatkan motivasi saya	4	25%	12	75%
4.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang Anda berikan di kantor	8	50%	8	50%
5.	Sistem insentif yang ada di kantor memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	8	50%	8	50%

Sumber: Data primer, diolah peneliti 2025

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 75% karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau arahan dari atasan, dan hanya 50% merasa dihargai serta termotivasi oleh sistem insentif yang ada. Hal ini mencerminkan lemahnya peran kepemimpinan dan sistem penghargaan dalam organisasi, yang berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan jika tidak segera diperbaiki. Dukungan atasan yang efektif, seperti pemberian arahan dan pengakuan atas kontribusi, sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya memahami nilai-nilai budaya yang ada di kantor	7	43,75%	9	56,2%
2.	Budaya kerja di kantor terciptanya lingkungan kerja yang harmonis	6	37,5%	10	62,5%
3.	Budaya organisasi di kantor membantu saya meningkatkan tanggung jawab	3	18,75	13	81,25%
4.	Ada aturan organisasi yang jelas untuk setiap proses kerja	7	43,75	9	56,25%
5.	Budaya kerja tim di kantor memengaruhi disiplin kerja saya	7	43,75	9	56,25%

Sumber: Data primer, diolah peneliti 2025

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa budaya organisasi belum efektif dalam membentuk tanggung jawab dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebanyak 81,25% responden tidak setuju bahwa budaya organisasi membantu meningkatkan tanggung jawab, dan 62,5% menyatakan bahwa budaya kerja belum menciptakan lingkungan yang harmonis. Selain itu, 56,25% responden tidak memahami nilai-nilai budaya organisasi, serta merasa aturan kerja tidak jelas dan budaya kerja tim belum memengaruhi disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap internalisasi nilai-nilai organisasi, peningkatan peran kepemimpinan, serta penguatan komunikasi dan pelatihan budaya kerja untuk meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan.

Tabel 4. Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor	11	68,8%	5	31,2%
2.	Hubungan antar karyawan di kantor menciptakan suasana kerja yang kondusif	10	62,5%	6	37,5%
3.	Kondisi fisik lingkungan kerja (seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan) memengaruhi produktivitas saya	6	37,5%	10	62,5%
4.	Lingkungan kerja mendukung saya untuk mencapai target yang telah ditetapkan	7	43,8%	9	56,2%
5.	Kondisi lingkungan kerja membantu Anda tetap fokus pada tugas	7	43,8%	9	56,6%

Sumber: Data primer, diolah peneliti 2025

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja belum mendukung produktivitas secara optimal. Sebanyak 62,5% responden tidak setuju bahwa kondisi fisik lingkungan kerja (seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan) memengaruhi produktivitas mereka. Selain itu, 56,2% responden tidak setuju bahwa lingkungan kerja mendukung pencapaian target, dan 56,6% merasa kondisi kerja tidak membantu mereka tetap fokus. Temuan ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan terhadap motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan realitas yang ada, yang dapat berdampak pada rendahnya disiplin dan penyelesaian tugas tepat waktu. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya organisasi, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta penguatan peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi dan arahan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan.

Berlandaskan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sultoni & Rismawati (2022), Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Seterusnya, riset yang dijalankan Khosiin (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak positif signifikan pada disiplin kerja. Kemudian penelitian oleh Ramdhona et al (2022) juga menunjukkan hasil jika lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Namun pada penelitian Yasmina & Kirana (2024) Tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dari variabel motivasi kerja. Namun, temuan penelitian terdahulu yang dikaji Harini et al (2022) memiliki hasil bahwasanya budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan pada disiplin kerja. Kemudian, kajian yang dijalankan Wicaksono et al (2024) Faktor lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan data fenomena melalui pra-survei terkait persepsi tingkat motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta kesenjangan temuan sebelumnya, riset ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada disiplin kerja pekerja Dinas Pemuda & Olahraga Kota Semarang.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, memiliki arti sebuah fondasi yang kokoh, memegang peranan krusial dalam pencapaian segala tujuan. Tanpa adanya komitmen yang teguh guna melaksanakan tugas dan kewajiban secara konsisten, mustahil bagi individu maupun organisasi untuk meraih kesuksesan yang optimal. Disiplin kerja lebih dari sekedar patuh pada aturan; ia adalah manifestasi dari kesadaran akan nilai-nilai yang diyakini, yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang seharusnya, menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut A. Safitri et al (2021) Menurut PP Nomer 53 Th. 2010 mengenai Disiplin PNS, Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil dalam memenuhi kewajibannya dan menjauhi larangan-larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau tata tertib kedinasan yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi disiplin.” Artinya disiplin kerja dapat dipahami sebagai kemauan dan kesadaran pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah disepakati oleh organisasi dengan penuh tanggung jawab. Berikut indikator disiplin kerja dari (Ferigo, 2024) ialah: 1) Ketetapan waktu; 2) Patuh terhadap aturan; 3) Patuh terhadap pimpinan; 4) Inisiatif kerja; 5) Kepatuhan terhadap tugas.

Motivasi Kerja

Sesuai Samad et al (2022) mengungkapkan motivasi merupakan kondisi energi untuk mendorong pegawai untuk bertindak secara terarah guna meraih visi organisasi ataupun tujuan individu. Perilaku moral pekerja yang positif dan lingkungan pekerjaan menjadi faktor penting yang memperkuat motivasi kerja mereka dalam meraih disiplin kerja yang optimal. Motivasi ini berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai, dimana mereka terdorong untuk berusaha mencapai prestasi dan meraih posisi yang lebih tinggi di tempat kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan serta mengembangkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk menaikkan semangat usaha, kedisiplinan, pencapaian, dan kewajiban mereka, sehingga mereka dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai visi organisasi. Memenuhi persyaratan fisiologis, psikologis, dan sosial karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka (Hartanto et al., 2022). Berikut indikator Motivasi dari (Ferigo, 2024) ialah: 1. Prestasi Kerja; 2. Tanggung Jawab; 3. Pengakuan kinerja; 4. Peluang untuk maju; 5. Pekerjaan yang menantang.

Budaya Organisasi

Standar dan kualitas yang diadopsi dan diterapkan oleh suatu asosiasi di tempat kerjanya dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, dan anggapan yang sudah diterima dan dianut oleh anggota organisasi sebagai serangkaian aturan perilaku dan pencarian solusi dalam lembaga organisasi (Maulana et al., 2023). Budaya organisasi mencerminkan karakteristik dan ciri khas yang terlihat dalam lingkungan kerja, yang mencul baik secara sadar maupun tidak sadar melalui aktivitas organisasi, dalam situasi tersebut organisasi cenderung menarik dan mempertahankan pribadi yang selaras dengan budaya organisasi guna menjaga kesinambungan model kerja tertentu (Wicaksono et al., 2024). Berikut indikator Budaya Organisasi menurut (Tamimi et al., 2022) ialah : 1. Dukungan atasan dalam inovasi; 2. tanggung jawab dan ketelitian dalam bekerja; 3. teknik dan proses; 4. menghargai pendapat orang lain; 5. kerja tim.

Lingkungan Kerja

Salah satu elemen yang memengaruhi berhasil atau tidaknya penyelesaian suatu tugas adalah tempat kerja, khususnya lingkungan kerja psikologis, yang dapat berdampak positif atau negatif bagi pekerja (Mulia & Saputra, 2021). Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh manajer dianggap sebagai lingkungan kerja dan meliputi semua aspek yang ada disekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, di mana individu bekerja secara individu atau dalam kelompok menurut (Tolu et al., 2021). Berikut indikator lingkungan kerja menurut (Eka Putri et al., 2022) ialah 1. Pencahayaan; 2. Suhu; 3. Kebisingan suhu; 4. Keamanan kerja; 5. Hubungan kerja.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi untuk disiplin kerja karyawan

Motivasi kerja berdampak positif pada tingkat disiplin karyawan. Motivasi ini mampu memacu pekerja untuk bekerja kian optimal dan teratur, terutama pada meningkatkan kualitas disiplin karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Septyarini et al (2021) Disiplin kerja pekerja mampu ditingkatkan dengan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Ini berarti bahwa kemampuan organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja pekerja melonjak seiring dengan tingkat motivasi yang diberikannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan Waskito & Wulandari (2022) menunjukkan bahwa Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi faktor yang mempengaruhi, memandu, dan mendukung perbuatan individu, agar mereka bersemangat untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi semakin krusial karena manajer atau pimpinan memberikan tugas kepada bawahannya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan selaras dengan tujuan yang diinginkan (Kumarawati et al., 2017). Menurut Septyarini et al (2021) menghasilkan jika motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan

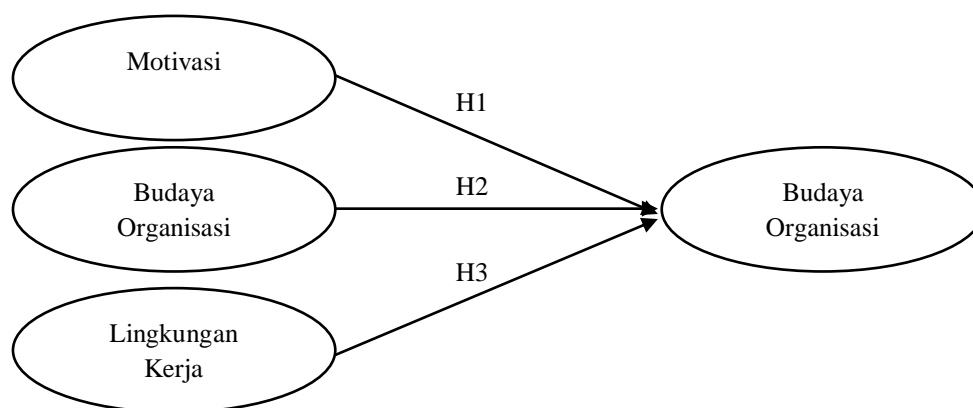
Budaya organisasi mempunyai dampak yang krusial dalam membentuk perilaku pekerja, terutama dalam meningkatkan disiplin kerja. Suasana yang mendukung orang-orang melakukan pekerjaannya dengan baik dapat dibangun oleh budaya yang positif. Serupa pada riset sebelumnya Wicara (2022) WHO menyatakan budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan apresiasi terhadap kinerja pegawai memiliki efek positif yang signifikan terhadap disiplin kerja di bisnis manufaktur. demikian, kajian Akhmad et al (2018) mengungkapkan bahwa prinsip dalam budaya organisasi, mampu menumbuhkan disiplin kerja di perusahaan manufaktur. Dan juga riset Wicaksono et al (2024), memiliki temuan jika budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan temuan diatas, hipotesis yang diusulkan studi ini adalah:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

lingkungan kerja yang baik, seperti ruangan kerja yang tentram, fasilitas yang mumpuni, dan relasi interpersonal yang harmonis, diyakini dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, termasuk ketepatan waktu, kehadiran, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, Hal ini konsisten melalui hasil penelitian Sri Hartono (2022) yang mendapati bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi disiplin kerja karyawan di perusahaan manufaktur secara signifikan. studi lain yang dikemukakan Waskito & Wulandari (2022) mengutarakan bahwa jalinan baik antara pimpinan dan karyawan dan juga fasilitas pendukung berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja, terutama di perusahaan yang menuntut ketepatan waktu seperti perusahaan industri. Kemudian, pada riset Inbar (2018) menemukan jika lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, hipotesis studi ini mengemukakan bahwa:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE

Dengan menggunakan analisis kuantitatif, penelitian ini menggunakan teknik sensus sebagai langkah untuk merumuskan jumlah sampel, yang di mana setiap anggota populasi menjadi sampel. Maka dari itu penelitian ini melibatkan semua karyawan Dispora Kota Semarang dengan jumlah sebanyak 48 karyawan.

Kuesioner disebar untuk menjangkau data penelitian ini. Penelitian ini menerapkan berbagai metodologi statistik dalam program SPSS statistics 25, meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 5. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi (X1)	Mengungkapkan motivasi merupakan kondisi energi untuk mendorong pegawai untuk bertindak secara terarah guna meraih visi organisasi ataupun tujuan individu. (Samad et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Pengakuan kinerja 4. Peluang untuk maju 5. Pekerjaan yang menantang (Ferigo, 2024)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, dan anggapan yang sudah diterima dan dianut oleh anggota organisasi sebagai serangkaian aturan perilaku dan pencarian solusi dalam lembaga organisasi. (Maulana et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan atasan dalam inovasi 2. tanggung jawab dan ketelitian dalam bekerja 3. teknik dan proses 4. menghargai pendapat orang lain 5. kerja tim (Tamimi et al., 2022)
Lingkungan kerja (X3)	Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh manajer dianggap sebagai lingkungan kerja dan meliputi semua aspek yang ada disekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, (Tolu et al., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Suhu 3. Kebisingan suara 4. Keamanan kerja 5. Hubungan rekan kerja (Eka Putri et al., 2022)
Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja, memiliki arti sebuah fondasi yang kokoh, memegang peranan krusial dalam pencapaian segala tujuan (Pranitasari & Khotimah, 2021)	Berikut indikator disiplin kerja dari (Ferigo, 2024) ialah: <ol style="list-style-type: none"> 1) Ketetapan waktu; 2) Patuh terhadap aturan; 3) Patuh terhadap pimpinan; 4) Inisiatif kerja; 5) Kepatuhan Terhadap tugas.

HASIL**Karakteristik Responden**

Berdasarkan data deskriptif, penelitian ini melibatkan 48 responden, terdiri dari 70,8% laki-laki dan sisanya 29,2% perempuan, dengan dominasi responden laki-laki. Mayoritas responden berusia antara 30-34 tahun (54,2%), mencerminkan bahwa sebagian besar partisipan berasal dari kelompok usia yang berpengalaman dan produktif yang bisa dilihat juga dari masa kerja paling dominan di masa kerja 5-10 sebesar 83,3%.

Uji Validitas

Seluruh item pernyataan dalam uji validitas memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,284) artinya setiap pernyataan untuk variabel Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja dapat dikatakan valid untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	Keterangan
Motivasi	,	
X11	0,780	
X12	0,731	
X13	0,655	
X14	0,652	
X15	0,643	
Budaya		
X21	0,793	
X22	0,760	
X23	0,691	
X24	0,757	
X25	0,587	
Lingkungan		Valid
X31	0,811	
X32	0,755	
X33	0,731	
X34	0,763	
X35	0,770	
Disiplin Kerja		
Y1	0,713	
Y2	0,737	
Y3	0,779	
Y4	0,741	
Y5	0,773	

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas, ditemukan nilai *cronbach's alpha* milik masing-masing variabel $> 0,6$ maka seluruh pernyataan dianggap reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,823	
Budaya Organisasi (X2)	0,809	
Lingkungan Kerja (X3)	0,882	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,879	

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Normalitas

Pengujian ini, khususnya memanfaatkan uji kolmogorov smirnov, guna memastikan variabel residual pada dilakukan model regresi berdistribusi normal. Bila nilai sig. Lebih $> 0,05$ sehingga di anggap memiliki distribusi normal. Bila sig. Lebih kecil $0,05$ artinya data tidak tersebar normal. Berdasarkan tabel tersebut, kesimpulannya data residual pada riset ini terdistribusikan normal. Karena nilai monte carlo sig. (2-tailed) mencakup $0,0267 > 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,96755889
Most Extreme Differences	Absolute	0,142
	Positive	0,114
	Negative	-0,142
Test Statistic		0,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,017
Monte Carlo	sig	0,267
	Lower Bound	0,258
	Upper Bound	0,276

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Multikolinearitas

Metode untuk mendeteksi multikolinearitas yakni dengan menganalisis dan menghitung nilai VIF, yang dipakai guna mengetahui sejauh mana varians suatu variabel independen dijabarkan oleh variabel independen lainnya pada model. Bila nilai VIF < 10 artinya bebas multikolinieritas. Berdasarkan data, kesimpulannya bahwa model regresi pada riset bebas multikolinearitas. Ini diungkapkan oleh nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa dalam model regresi, tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen. Hal ini, memenuhi syarat agar model regresi dapat menghasilkan estimasi parameter yang tepat dan akurat.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Motivasi			0,327	3.055
Budaya Organisasi			0,255	3.925
Lingkungan Kerja			0,302	3.316

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dengan Uji Glejser bila nilai signifikansi > 0,05 kesimpulannya terbebas heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak untuk dipakai. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas. Dari tabel berikut, dinyatakan model regresi pada riset ini terbebas heteroskedastisitas. Hal ini, diungkapkan pada nilai sig. (2-tailed) > 0,05. Hal ini disimpulkan bahwa tidak ada interaksi antara semua variabel

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,243	0,817		1.521	0,135
	Motivasi.K	0,049	0,064	0,195	0,762	0,450
	Budaya.O	0,070	0,064	-0,319	-1.099	0,278
	Lingkungan.K	0,010	0,054	-0,048	-0,179	0,859

a. Dependent Variable: ABS_residual

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a		
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.983	2.121
Motivasi kerja	0,282	0,166
Budaya Organisasi	0,298	0,166
Lingkungan Kerja	0,348	0,141

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, maka disajikan ke bentuk persamaan regresi berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.983 + 0,282 X_1 + 0,298 X_2 + 0,348 X_3 + e$$

- Nilai konstanta (a) memberikan bukti tentang pentingnya Disiplin Kerja (Y). Dalam konteks nilai disiplin kerja sebesar 1,983, dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja adalah konstan.
- Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X₁) bernilai 0,282, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1-unit pada X₁ akan mengarah pada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,282.
- Dengan koefisien regresi sebesar 0,298 untuk variabel budaya organisasi (X₂), menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1-unit pada X₂ akan mengarah pada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,298 .
- Koefisien regresi yang bernilai 0,384 untuk lingkungan kerja (X₃) menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1-unit pada X₃ akan mengarah pada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,348.

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,935	0,355
Motivasi kerja	1.698	0,097
Budaya organisai	1.798	0,079
Lingkungan kerja	2.479	0,017

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam konteks ini, derajat kebebasan dihitung sebagai. Tingkat kepercayaan yang dipergunakan ialah 95% setara dengan nilai alpha 0,05 maka untuk uji dua sisi nilai t tabel sebesar (2.015). Sesuai hasil output tersebut, maka:

- Variabel Motivation (X₁) memiliki nilai t-count 1,698, nilai ini < dari t-table (2,015). Di samping itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,097, yaitu > dari 0,05. Karena nilai-t lebih kecil dari tabel-t dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dinyatakan bahwa motivasi tidak memiliki efek positif yang signifikan pada disiplin kerja. Hasilnya, hipotesis H₁ ditolak.
- Variabel Budaya Organisasi (X₂) mendapatkan nilai t-calculated 1,798, yang juga lebih kecil dari t tabel (2,015). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,079, yang > dari 0,05. Karena nilai-t lebih kecil dibandingkan tabel-t dan nilai signifikansi > dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki efek positif yang signifikan pada disiplin kerja. Hasilnya, hipotesis H₂ ditolak..
- Variabel Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai nilai t-calculated 2,476, yang lebih > dari T-table (2,015). terlebih, nilai signifikansi yang didapatkan 0,017, yang < dari 0,05. Karena nilai-t lebih besar dari

tabel-t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai efek positif signifikan pada disiplin kerja. Oleh karenanya, hipotesis H_3 diterima.

Berdasarkan analisis ini, kesimpulannya variabel X1 Motivasi, X2 Budaya Organisasi dan X3 Lingkungan Kerja secara persial memiliki dampak pengaruh positif signifikan pada variabel disiplin kerja (Y)

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squeres	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	376.401	3	125.467	35.103	0,000 ^b
	Residual	157.265	44	3.574		
	Total	533.667	47			

Berdasarkan perhitungan, nilai F hitung sebesar (35.103) serta nilai signifikan (0,000) < 0,05. Kesimpulannya variabel X1 Motivasi, X2 Budaya Organisasi, X3 Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan pada variabel Disiplin Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	0,705	0,685	1.891

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja

Terdapat indikasi yang jelas bahwa nilai R kuadrat yang disesuaikan adalah sebesar 0,685, yang setara dengan 68,5% dari temuan uji koefisien determinasi (R2). Dalam model regresi, kekuatan hubungan antara variabel bergantung pada angka adjusted R square yang diperoleh. Akibatnya adalah mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja untuk menjelaskan 68,5% faktor yang terkait dengan disiplin kerja. Sementara sisanya 31,5% dijelaskan serta dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan dll.

DISKUSI

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,282 dan nilai t-hitung sebesar 1,698, yang berada di bawah nilai t-tabel sebesar 2,015. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,097 berada di atas batas signifikansi 0,05. Berdasarkan data tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum dapat dijadikan sebagai indikator dalam menjelaskan tingkat disiplin kerja mereka. Hal ini berbeda dengan temuan yang dilaporkan oleh Septyarini et al. (2021), yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku disiplin. Di sisi lain, hasil penelitian ini justru memberikan dukungan terhadap temuan Waskito & Wulandari (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berkaitan secara signifikan dengan disiplin kerja pegawai. Salah satu kemungkinan dari ketidaksesuaian ini adalah adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi disiplin kerja, seperti efektivitas sistem pengawasan, penerapan reward and punishment, atau gaya kepemimpinan yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja tetap menjadi aspek yang penting, namun dalam konteks penelitian ini belum menunjukkan hubungan yang berarti terhadap disiplin kerja pegawai. Maka dari itu, hasil ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian lanjutan guna mengkaji peran faktor eksternal lainnya dalam memengaruhi kedisiplinan pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,298 dengan t-hitung

sebesar 1,798, yang masih lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel sebesar 2,015. Nilai signifikansi sebesar 0,079 juga berada di atas ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja ditolak. Temuan ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicara (2022) dan Akhmad et al. (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Kegagalan pengaruh ini kemungkinan disebabkan oleh belum optimalnya internalisasi nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan kerja. Elemen-elemen budaya seperti ketelitian, kerja sama, penghargaan terhadap ide, serta standar kerja belum sepenuhnya menjadi bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari pegawai. Berdasarkan pandangan Robbins & Judge (2017), budaya organisasi baru akan berpengaruh apabila nilai-nilainya benar-benar dijalankan dan didukung oleh seluruh anggota organisasi. Namun, apabila budaya organisasi hanya bersifat normatif atau simbolik, maka pengaruhnya terhadap perilaku kerja cenderung tidak terlihat secara nyata. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk riset berikutnya, khususnya dalam menggali lebih dalam sejauh mana internalisasi budaya organisasi berkontribusi terhadap kedisiplinan pegawai di lingkungan pemerintahan..

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan untuk disiplin kerja, dengan koefisien regresi 0,348, hitungan-t 2,479 yang lebih besar dari tabel-t (2,015), dan signifikan 0,017 yang < dari 0,05. Akibatnya, hipotesis H₃ diterima, Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Hartono (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja mendapatkan efek positif signifikan pada disiplin kerja karyawan, serta penelitian oleh Waskito & Wulandari (2022) dan Inbar (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja, penerangan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, tingkat kebisingan yang rendah, keamanan kerja yang terjamin, serta hubungan kerja yang positif antar karyawan guna menunjang kedisiplinan dan produktivitas kerja. Hasil ini diperkuat dengan hasil survei menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja secara umum berada dalam kategori tinggi, dengan nilai rata-rata indeks sebesar 4,26. Indeks tertinggi (maksimum) sebesar 4,29 muncul pada tiga pernyataan, yaitu: 1) kondisi suhu udara di instansi tergolong baik dan sejuk; 2) kondisi keamanan di instansi relatif terjamin; 3) hubungan saya dengan rekan kerja selama menjalankan aktivitas kerja berjalan dalam suasana kondusif. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa nyaman dalam hal suhu ruangan, merasa aman selama bekerja, dan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja tiga aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Dispora Kota Semarang. Selain itu penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Dispora Kota Semarang.

KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian masih terbatas pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Semarang, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasi ke instansi atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup tiga aspek, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Padahal, masih terdapat variabel lain yang kemungkinan turut memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai namun belum dijadikan objek kajian, seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja. Keterbatasan ini memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan studi dengan cakupan yang lebih luas dan variabel yang lebih beragam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Dispora Kota Semarang untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja agar lebih nyaman, sehingga dapat mendorong peningkatan kedisiplinan

kerja karyawan. Selain itu, penting untuk meningkatkan kerja sama tim yang berfokus pada proses kerja guna memperoleh hasil yang lebih optimal. Dispora juga diharapkan menyediakan jalur pengembangan karier yang dapat memotivasi pegawai dalam menerima tantangan sebagai bagian dari kemajuan profesional mereka, karena tanpa adanya keterkaitan yang jelas antara tantangan dan peluang karier, minat terhadap tantangan cenderung rendah. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan objek penelitian ke instansi lain guna memperoleh hasil yang lebih bersifat umum atau general. Penelitian juga dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan, serta menggunakan metode campuran (mixed methods) agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, penting untuk melakukan studi jangka panjang (longitudinal) guna mengamati perubahan disiplin kerja dari waktu ke waktu, serta mempertimbangkan faktor individu seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja dalam analisis agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan komprehensif.

Ungkapan Terimakasih

Penulis menuturkan rasa syukur kepada semua pihak yang berpartisipasi dalam menyalurkan semang, dukungan, dan peran aktif dalam penelitian ini. Terima kasih kepada Dinas Pemuda dan Olahraga Semarang yang sudah mengizinkan dan membagikan data yang dimanfaatkan guna kajian ini. Lain dari itu, rasa terima kasih peneliti utarakan kepada pembimbing, yang dengan sabar memberikan nasihat dan komentar mendalam selama persiapan ini.

REFERENSI

- Akhmad, I., Mustanir, A., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kabupaten Enrekang. In *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (Appptma). Jilid 2. Sosial Politik Dan Ekonomi*.
[Http://Asosiasipascaptm.Or.Id/Index.Php/Publikasi/Konferensi-Appptm-Ke-7-Meningkatkan-Kualitas-Dan-Kuantitas-Jurnal-Ilmiah](http://Asosiasipascaptm.Or.Id/Index.Php/Publikasi/Konferensi-Appptm-Ke-7-Meningkatkan-Kualitas-Dan-Kuantitas-Jurnal-Ilmiah)
- Alfian, D. (2022). *Pelayanan Publik Belum Berkualitas? Ini Alasannya*.
- Bazar, Jamil, Jubaidi, Ahmad, & Hubaib, F. (2021). Konsep Pelayanan Publik Di Indonesia (Analisis Literasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Indonesia). *Dedikasi*, 22(2), 105.
<https://doi.org/10.31293/Ddk.V22i2.5860>
- Cahyaningtyas, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Divisi Administrasi Dan Divisi Engineering Pt. Indonesia Toray Synthetics Cabang Kota Tangerang*. <https://www.neliti.com/publications/323906/Pengaruh-Motivasi-Kerja-Budaya-Organisasi-Dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Disiplin>
- Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Ferigo, C. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Semarang Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro.
- Harini, F. E. H., Hidayat, Z., & Abrori, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Puskesmas Penanggal. *Jobman: Journal Of Organization And Business Management*, 285–294.
- Hartanto, H., Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V15i2.189>
- Huda, M. N., Sholikah, V., & Rahmawati, S. D. (2019). Pemanfaatan Sistem Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Kualitas Hubungan Masyarakat Di Kementerian Agama Kabupaten Tuban. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 1(2), 170–183. <https://doi.org/10.15642/Japi.2019.1.2.170-183>
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 58(2), 84–92.
- Khosiin, A. (2021). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah , Pengambilan Keputusan ,. 1*(1), 45–55.
<https://doi.org/10.3153>
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & ... (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & ...*, 4(2), 63–75.
<https://doi.org/10.22225/Jj.4.2.224.63-75>
- Maulana, I., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 412–423. <https://E->

- Journal.Naureendigiton.Com/Index.Php/Pmb/Article/View/405
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/T1m78k36>
- Nurul, M., Fahriza, Z., Samasta, A. S., Ingsih, K., & Adhi, N. (2024). *Economics And Digital Business Review Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Semarang*. 5(2), 654–668.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/Jam.V18i01.375>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/Vls.V2i2.119>
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Pearson Education* (17th Ed.).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V8i1.32315>
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 178–185. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i1.2340>
- Sahabuddin. (2022). Pengaruh Penerapan Kedisiplinan Dalam Upaya Meningkatkan Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 127–142. <https://doi.org/10.52316/Jap.V18i1.87>
- Samad, A., Firman, A., & Dkk. (2022). Pengaruh Diklat, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Kabupaten Majene. *Jurnal Cash Flow*, Vol 1(No 1), 1–14.
- Septyarini, E., Subiyanto, D. ., & Aryani, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Viii, 215–229.
- Sitepu, C. N. B., & Surbakti, N. Y. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/Jurimea.V2i3.246>
- Sri Hartono. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4), 333–341. <https://doi.org/10.53625/Juremi.V1i4.754>
- Sultoni, M., & Rismawati. (2022). Provinsi Jawa Timur Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8).
- Supriyanto, B. E. (2024). *Peran Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Umum*.
- Suryana. (2018). Pelayanan Publik : Kewajiban Dan Kendalanya. *Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (Jimia)*, 1, 1–13.
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/Hbr.V2i2.100>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 11(1).
- Waliyah, H. (2024). *No Title*.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. <https://doi.org/10.33370/Jpw.V24i1.772>
- Wicaksono, N. A., Purusa, N. A., Ingsih, K., & Sartika, M. (2024). *Organizational Impact On Work Discipline Apac Inti Corpora*. 2024(2).
- Wicara, G. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 13(4), 405–416.
- Widanti, N. P. T. (2022). Konsep Good Governance Dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Abdimas Peradaban: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 73–85. Tirka.Widanti@Unr.Ac.Id
- Yudiantoro, D. (2023). *Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt . Tokio Marine Divisi General Affair Jakarta Effect Of Organizational Culture And Work Motivation Of Work Discipline Employee At Pt . Tokio Marine Division General Affair South*. 2, 1–33.