RESELLER
Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi
P-ISSN 0000-0000
E-ISSN 0000-0000
Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Doi: 10.61930/reseller

Reseller: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2, Desember 2026, (Hal. 79-90)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerj Pegawai Pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Sapardinajoli[1)], Nisma Aprini [2)], Marko Ilpiyanto[3)]
[1,2] Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat
Email: Sapardinajoli1919@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com, markoilpiyanto2020@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 51 responden melalui teknik total sampling dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung 741,436 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000; 0,001; 0,000; dan 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,983 menunjukkan bahwa keempat variabel mampu menjelaskan 98,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 1,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study was conducted at the Pendopo Subdistrict Office, Empat Lawang Regency, with the aim of determining and analyzing the effect of work environment, workload, work discipline, and work motivation on employee performance. This study employed a quantitative approach involving 51 respondents selected through total sampling and multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously, the four variables had a significant effect on employee performance, with an F-value of 741.436 and a significance value of 0.000 < 0.05. Partially, work environment, workload, work discipline, and work motivation also had significant effects on employee performance, with significance values of 0.000, 0.001, 0.000, and 0.000, respectively, all below 0.05. The Adjusted R Square of 0.983 indicates that the four variables explained 98.3% of the variation in employee performance, while the remaining 1.7% was explained by other variables outside the study.

Keywords: *Work Environment, Workload, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Lisensi	:	Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	:	Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Url	:	https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/reseller

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal akan mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan kualitas pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab organisasi, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat meningkatkan semangat pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Permasalahan terkait kinerja pegawai juga ditemukan pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang belum sepenuhnya memadai, pembagian beban kerja yang belum merata, serta disiplin dan motivasi kerja yang belum optimal. Data absensi tahun 2026 menunjukkan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Jumlah pegawai yang mengalami keterlambatan dan/atau pulang lebih awal tercatat sebanyak 14 orang pada Januari, 15 orang pada Februari, 16 orang pada Maret, dan 13 orang pada April. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa sekitar 55% kinerja pegawai masih belum optimal yang salah satunya diduga berkaitan dengan ketidakseimbangan beban kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang belum optimal, beban kerja yang belum merata, rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja, serta

motivasi kerja yang belum optimal dapat berdampak terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik melalui perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, peningkatan disiplin, dan penguatan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah: (H1) lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (H2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (H3) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (H4) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (H5) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang.

Kajian Teori

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun dari dalam diri pegawai, antara lain lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh kondisi kerja yang baik,

Lisensi : Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by : Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Url : https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/reseller

pembagian beban kerja yang sesuai, kedisiplinan, serta motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kenyamanan pegawai. Hasil penelitian Dewi dan (Wahyuni et al., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Pradipta & Suhermin, 2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan konsep tersebut dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja pegawai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian (Inawan et al., 2026) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Kurniati et al., 2025) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan bukti empiris tersebut, beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan, ketentuan, serta tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja diperlukan agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih teratur dalam melaksanakan pekerjaan, mematuhi waktu kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan.

Penelitian (Arif et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

RESELLER
Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi
P-ISSN 0000-0000
E-ISSN 0000-0000
Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Doi: 10.61930/reseller

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Agustriani et al., 2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu tersebut, disiplin kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja memiliki peranan dalam mendorong semangat pegawai, meningkatkan kemauan untuk bekerja, serta mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Aprini, n.d.). Berdasarkan kajian teori dalam penelitian ini, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik motivasi kerja pegawai, semakin besar dorongan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah H4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja, beban kerja yang sesuai dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara optimal, disiplin kerja dapat mendorong kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, sedangkan motivasi kerja dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Aprini & Yulanda, 2026). Dengan demikian, keempat variabel tersebut secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah H5: Lingkungan

Lisensi	:	Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	:	Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Url	:	https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/reseller

kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang. Pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian, dengan responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan data pendukung yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan motivasi kerja (X4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja diukur berdasarkan kondisi lingkungan fisik dan nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diukur berdasarkan tuntutan dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai. Disiplin kerja diukur berdasarkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan kerja. Motivasi kerja diukur berdasarkan dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis statistik dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin

kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria yang diperlukan untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,991 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 22,276 + $0{,}070X_1$ + $0{,}012X_2$ + $0{,}139X_3$ + $0{,}089X_4$ + e. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,070, beban kerja sebesar 0,012, disiplin kerja sebesar 0,139, dan motivasi kerja sebesar 0,089.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 17,763 dan Sig. 0,000. Beban kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 3,607 dan Sig. 0,001. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 30,753 dan Sig. 0,000, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 27,725

Lisensi	:	Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	:	Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Url	:	https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/reseller

dan Sig. 0,000. Karena seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka keempat variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 741,436 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,983 menunjukkan bahwa keempat variabel independen mampu menjelaskan sebesar 98,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sebesar 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Yoyo (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pambudi et al. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan kepada pegawai sehingga membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Beban kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Yulanda, 2020) yang menemukan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, arah pengaruh dalam penelitian terdahulu tersebut bersifat negatif, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan koefisien positif. Perbedaan arah tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dapat berbeda sesuai dengan kondisi, karakteristik pekerjaan, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Agustriani et al., 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang baik dapat mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Arif et al., 2024)Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dalam diri pegawai

untuk melaksanakan pekerjaan memiliki peranan penting dalam pencapaian hasil kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki kemauan dan semangat untuk melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pegawai, tetapi juga perlu didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, pengelolaan beban kerja yang sesuai, penerapan disiplin, serta peningkatan motivasi kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,983 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 98,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas. Pengelolaan beban kerja juga perlu diperhatikan agar sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Selain itu, kedisiplinan pegawai perlu terus ditingkatkan melalui penerapan aturan kerja yang

Lisensi : Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by : Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Url : https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/reseller

konsisten, serta motivasi kerja perlu diperkuat melalui pemberian dorongan, penghargaan, dan dukungan kepada pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, *6*(1), 104–122.

Aprini, N. (n.d.). Alfatah Dwi Putera, Marko Ilpiyanto, Efektivitas Perencanaan Berdasarkan Nomenklatur Perangkat Daerah Studi Kasus Pada Dinas Tanaman Pangan …. In *Jurnal Ekombis Review–Jurnal Ilmiah Ekonomi dan …*.

Aprini, N., & Yulanda, D. (2026). The Influence of Competency, Job Placement, Work Discipline, And Workload on The Work Effectiveness of Bank Sumsel Babel Employees, Tebing Tinggi Branch, Empat Lawang Regency. *Indonesian Journal of Social Economics and Agricultural Policy (IJSEAP)*, *2*(1), 32–41.

Arif, D., Batara, I., Aziz, A., Warganegara, T. L. P., & Purnomo, A. (2024). Exploring the Impact of Company Scale, Financial Health, and Debt Structure on Corporate Performance: A Case Study of Consumer Goods Industry Firms Listed on the Indonesian Stock Exchange from 2017 to 2019. *Icebfg*, 27–36. https://proceedingconference.ubl.ac.id/index.php/icebfg/article/view/87

Inawan, I., Aprini, N., & Darmin, D. (2026). Pengaruh Implementasi Total Quality Management, Lingkungan Kerja, dan Reward System Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, *2*(2), 71–98.

Kurniati, S., Hamid, A., & Aprini, N. (2025). Analisis Kualitas Pelayanan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Menggunakan Model Kano (Studi Kasus di Puskesmas Muara Enim). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, *4*(1), 71–88. http://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/issue/view/721

Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *9*(7).

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 142–150.

Yulanda, D. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Uiw S2jb Up3 Lahat. *MOTIVASI*, *5*(2), 905–916.

RESELLER
Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi
P-ISSN 0000-0000
E-ISSN 0000-0000
Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Doi: 10.61930/reseller

Reseller: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2, Desember 2026, (Hal. 79-90)

Lisensi	:	Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	:	Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri
Url	:	https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/reseller