

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Demak Jawa Tengah

Alfina Lailil Izza^{1*}, Salim Basalamah², Sahari Jafar³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

email korespondensi : alfinalailil@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparaturnya penegak hukum menjadi indikator utama kualitas tata kelola pemerintahan karena berkaitan langsung dengan efektivitas penerapan hukum dan tingkat kepercayaan publik terhadap institusi negara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Demak Jawa Tengah. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel seluruh pegawai aktif Kejaksaan Negeri Demak yang berjumlah 79 orang dijadikan sebagai sampel penelitian disebarkan dengan menggunakan kuesioner dan dibantu alat analisis menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Demak Jawa Tengah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Lembaga penegak hukum memiliki peran strategis dalam menjaga supremasi hukum, mewujudkan ketertiban, serta memberikan pelayanan publik yang berkeadilan bagi masyarakat. Instansi seperti kejaksaan tidak hanya bertugas menegakkan hukum, tetapi juga menjadi representasi negara dalam menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak warga negara (Marbun, 2019). Kinerja aparaturnya penegak hukum menjadi indikator utama kualitas tata kelola pemerintahan karena berkaitan langsung dengan efektivitas penerapan hukum dan tingkat kepercayaan publik terhadap institusi negara (Denhardt, Denhardt, Aristigueta, & Rawlings, 2018). Di Indonesia, tuntutan peningkatan kualitas kinerja pegawai semakin menguat terutama sejak diterapkannya agenda reformasi birokrasi, yang menekankan pada pelayanan publik profesional, akuntabel, dan bebas dari praktik maladministrasi (Dwiyanto, 2021). Transformasi ini sejalan dengan dinamika global, di mana instansi publik dituntut melakukan perbaikan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi

tantangan perubahan lingkungan, kebutuhan masyarakat, dan tekanan kelembagaan internasional ((OECD), 2021).

Reformasi birokrasi di era modern tidak hanya berbicara pada restrukturisasi kelembagaan, tetapi juga pada bagaimana aparatur negara dapat meningkatkan produktivitas dan performa kerja. Setiap lembaga pemerintah diharapkan mampu memperlihatkan output kinerja yang optimal, terutama lembaga penegak hukum yang keberhasilannya diukur dari ketepatan penyelesaian perkara, responsivitas pelayanan, dan integritas pegawai dalam pelaksanaan tugas (Zainal, Djaelani, Basalamah, Yusran, & Veithzal, 2017). Namun dalam prakteknya, banyak instansi publik masih menghadapi persoalan kinerja aparatur yang belum maksimal akibat rendahnya tingkat disiplin dalam bekerja, kurangnya dorongan motivasi internal, serta kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja menjadi komponen fundamental dalam organisasi publik karena menjadi instrumen pengendali perilaku pegawai dalam menaati prosedur, SOP, serta standar kerja yang telah ditetapkan. Ketidaksiplinan berdampak pada menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, hingga terganggunya efektivitas pelayanan (Hasibuan, Malayu, 2021).

Optimalisasi kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Demak, menjadi isu penting karena berhubungan langsung dengan kualitas penegakan hukum serta citra pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat daerah. Kejaksaan sebagai lembaga penegak hukum memiliki peran sentral dalam sistem administrasi dan peradilan negara, khususnya pada fungsi penuntutan serta perlindungan kepentingan umum (Nugroho, 2023). Secara kelembagaan, Kejaksaan Republik Indonesia berkedudukan sebagai institusi vertikal yang menjalankan kewenangan negara dalam bidang penegakan hukum (Marbun, 2019). Pada level kewilayahan, Kejaksaan Negeri merupakan satuan kerja yang bertugas di lingkup kabupaten/kota dengan koordinasi hierarkis ke tingkat provinsi dan pusat untuk menjamin efektivitas penegakan hukum (Romlah, Sedarmayanti, Gunawan, & Pradesa, 2019). Wilayah kerja instansi mencakup Kabupaten Demak, yang dituntut menghadirkan pelayanan hukum cepat, akuntabel, dan berintegritas seiring dengan agenda reformasi dari sektor publik (Meijer, 2021).

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data langsung dari responden mengenai persepsi, sikap, dan pengalaman kerja mereka tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menggambarkan kondisi objektif serta menguji hubungan antarvariabel sebagaimana terjadi pada lingkungan kerja yang sesungguhnya.

Penelitian dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Demak yang berlokasi di Jl. Sultan Fatah No.55, Kauman, Bintoro, Kecamatan Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Objek penelitian adalah seluruh pegawai aktif di lingkungan Kejaksaan Negeri Demak. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 79 pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas dan masih memungkinkan dijangkau secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi pegawai secara lebih menyeluruh.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sedangkan sumber datanya terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Selain itu, peneliti juga menggunakan observasi langsung untuk melihat kondisi kerja pegawai dan studi dokumentasi untuk memperoleh data pendukung seperti struktur organisasi dan profil instansi.

Hasil

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Rata-rata Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Disiplin Kerja	3,20	Sedang
Motivasi Kerja	3,25	Sedang
Lingkungan Kerja	3,23	Sedang
Kinerja Pegawai	3,06	Sedang

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel penelitian berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Demak sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar mencapai kategori baik atau sangat baik. Secara lebih rinci, variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lain, yaitu 3,25, disusul oleh lingkungan kerja 3,23, disiplin kerja 3,20, dan kinerja pegawai 3,06. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja relatif lebih baik, kinerja belum menunjukkan hasil yang setara.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Keterangan
Disiplin Kerja	8	Semua item valid
Motivasi Kerja	4	Semua item valid
Lingkungan Kerja	7	Semua item valid
Kinerja Pegawai	5	Semua item valid

Sumber : Data diolah, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,1864), sehingga semua item dinyatakan valid. Artinya, seluruh indikator dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,968	Reliabel
Motivasi Kerja	0,956	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,939	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,979	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Kolmogorov-Smirnov	0,062
Asymp. Sig.	0,200

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 $>$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, salah satu syarat analisis regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,437	2,288	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,283	3,537	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,534	1,871	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10. Artinya, model regresi tidak mengalami multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel bebas dapat dianalisis secara independen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,889	0,790	0,782	3,295

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai Adjusted R Square sebesar 0,782. Artinya, sebesar 78,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya

sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjas yang kuat. Dengan demikian, ketiga variabel bebas tersebut terbukti memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Demak.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung 2,931 > t tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, dan pengawasan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dalam organisasi formal seperti Kejaksaan Negeri Demak, disiplin memiliki fungsi strategis karena berkaitan langsung dengan keteraturan administrasi, kepatuhan prosedur, dan profesionalisme kerja. Pegawai yang disiplin akan lebih mampu menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga konsistensi kerja, dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tanggung jawabnya.

Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi alat pengendalian perilaku pegawai agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat sistem kedisiplinan melalui aturan yang jelas, pengawasan yang efektif, serta penerapan sanksi dan penghargaan yang proporsional.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung 5,326 > t tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi yang paling besar pada variabel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling kuat memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa dorongan dari dalam diri pegawai maupun rangsangan dari organisasi seperti penghargaan, promosi, dan pengakuan atas prestasi kerja sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih tekun, lebih bertanggung jawab, dan agar dapat lebih bersemangat dalam mencapai target organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2013) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks Kejaksaan Negeri Demak, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal, baik dalam pekerjaan administratif maupun dalam tugas penegakan hukum. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung pencapaian prestasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 3,530 > t tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta kondisi nonfisik seperti suasana kerja dan hubungan antarpegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka akan lebih fokus, lebih produktif, dan lebih mudah bekerja sama. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja pegawai.

Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku dan produktivitas pegawai. Dalam konteks Kejaksaan Negeri Demak, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis sangat penting karena dapat meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat koordinasi, dan mendukung terciptanya suasana kerja yang profesional.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Demak. Disiplin kerja yang baik mendorong pegawai untuk menaati aturan, bekerja lebih teratur, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, karena motivasi berperan sebagai dorongan utama yang membuat pegawai bekerja lebih optimal. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Penelitian ini memiliki kekuatan penjas yang tinggi. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Demak dapat dilakukan melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, dan pembenahan lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Alkaff, A. (2022). Pengaruh Pelayanan Administrasi Terhadap Tingkat Kepuasan Santri di Pondok Pesantren Yasinat Kabupaten Jember. *Jurnal Paradigma Madani*, 9(2), 111–118.
- Amjad, A. (2024). *Impact of Empowering Leadership and Organizational Support on Employees ' Performance and Commitment with their Healthcare Organization with Mediating Influence of Psychological Wellbeing*.
- Amsyah, K. (2023). The influence of work motivation, work discipline and technology on increasing employee performance at the Office of the

- Head of Aek Pamingke District. *QEMS Journal*. Retrieved from <https://qemsjournal.org/index.php/qems/article/view/1573>
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The effect of employee empowerment and intrinsic motivation on organizational commitment and employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M. (2021). *Performance Management*. Headquartered, London: Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. Wimbledon, London, England.: CIPD publishing.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23–28), 2.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Creswell, John W, & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, Calif: Sage publications.
- Creswell, John W, & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Los Angeles, CA: SAGE Publications Sage CA.
- Davis, B. G. (1991). *Sistem informasi manajemen*. Jakarta: CV Pustaka Binaman.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*, 22(1), 20–47.
- Demak, K. N. (2025). *Penyimpangan Kredit di BPR BKK Demak, Kerugian Negara Capai Rp1,07 Miliar*. Kejari Demak Web. Retrieved from Kejari Demak Web website: <https://kejari-demak.kejaksaan.go.id/penyimpangan-kredit-di-bpr-bkk-demak-kerugian-negara-capai-rp107-miliar>
- Denhardt, R. B., Denhardt, J. V, Aristigueta, M. P., & Rawlings, K. (2018). *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. CQ Press.
- DetikJateng. (2025). *Kejari Demak Tahan 2 Tersangka Dugaan Korupsi Rp 1 M di BPR*. Retrieved from <https://www.detik.com/jateng/hukum-dan-kriminal/d-8026480/kejari-demak-tahan-2-tersangka-dugaan-korupsi-rp-1-m-di-bpr>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada perangkat desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Edi Wijaya Kusuma, I. M., & Dewi, L. G. K. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan pada Nilai Perusahaan dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(3), 2183. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i03.p19>
- Fajriani S, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1 (4), 424–430.

- Febriyanti, S. R., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Surabaya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5296/5323>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Fred, L. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, T. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. In Yogyakarta: Liberty. Yogyakarta: Liberty.
- Ginting, M. C. (2018). Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 23–33.
- Handayani, R. S., & Dewi, C. K. (2020). Pengaruh Customer Satisfaction, Calculative Commitment, dan Corporate Image terhadap Attitudinal Loyalty dan Behavioral Loyalty Pada Program Pasti Prima Pertamina (Studi Pada SPBU Pasti Prima Wilayah Jakarta). *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 4(1), 56. <https://doi.org/10.31104/jsab.v4i1.155>
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening BUMD PT Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*.
- Hughes, C., Swaminathan, V., & Brooks, G. (2019). Driving brand engagement through online social influencers: An empirical investigation of sponsored blogging campaigns. *Journal of Marketing*, 83(5), 78–96.
- Indrayati, & Syah, R. (2022). Simultaneous effects of motivation and environment on regional apparatus performance. *Indonesian Public Sector Task Journal*.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*.
- Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Impact of work discipline and work motivation on employee performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61194/ijmb.v2i1.121>