

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABLE *INTERVENING***

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : REDY NOPRENDA

NPM : 255341067

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026**


LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

Nama : REDY NOPRENDA
NPM : 255341067
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable *Intervening*

Pembimbing Tesis

TanggalPembimbing I



:
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

TanggalPembimbing II


:
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si
NIDN : 0110117204


Mengetahui :

Dekan FEB


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal

Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 20 / 02 / 2026

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul *“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”*. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME selaku Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti (YPNT) yang telah memberikan dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan.
2. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE selaku Rektor Universitas yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan arahan dan dukungan selama proses perkuliahan.
4. Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan bimbingan akademik dan motivasi kepada penulis.
5. Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.

6. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan koreksi secara konstruktif sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Kepada seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan selama masa perkuliahan, serta
8. Kepada kedua orang tua dan mertua saya yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Dengan penuh rasa syukur, tesis ini saya persembahkan kepada isteri saya, atas doa, dukungan, kesabaran, serta pengertian yang senantiasa diberikan selama proses studi hingga terselesaikannya tesis ini.
10. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, Januari 2026

Penulis

ABSTRAK

Redy Noprenda, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pembimbing Msy. Mikial dan Djatmiko Noviantoro*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,527, nilai *p-value* sebesar 0,000, dan nilai T-statistik sebesar 3,965 ($> 1,96$). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,421, *p-value* sebesar 0,001, dan T-statistik sebesar 3,248 ($> 1,96$). Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,406, *p-value* sebesar 0,001, dan T-statistik sebesar 5,519 ($> 1,96$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,292, *p-value* sebesar 0,001, dan T-statistik sebesar 3,269 ($> 1,96$). Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,289, *p-value* sebesar 0,001, dan T-statistik sebesar 3,301 ($> 1,96$).

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,020 ($< 0,05$). Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,016 ($< 0,05$). Dengan demikian, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAC

Redy Noprenda. *The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency*. Supervisors: Msy. Mikial and Djatmiko Noviantoro

This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method, where data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS).

The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on work motivation, with a path coefficient of 0.527, a p-value of 0.000, and a T-statistic of 3.965 (> 1.96). The work environment also has a positive and significant effect on work motivation, with a path coefficient of 0.421, a p-value of 0.001, and a T-statistic of 3.248 (> 1.96). Furthermore, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.406, a p-value of 0.001, and a T-statistic of 5.519 (> 1.96). The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.292, a p-value of 0.001, and a T-statistic of 3.269 (> 1.96). In addition, work motivation is proven to have a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.289, a p-value of 0.001, and a T-statistic of 3.301 (> 1.96).

The results of the indirect effect analysis show that work discipline has a significant effect on employee performance through work motivation, with a p-value of 0.020 (< 0.05). Likewise, the work environment has a significant effect on employee performance through work motivation, with a p-value of 0.016 (< 0.05). Therefore, work motivation is proven to mediate the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PESERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Perumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	13
1.6. Manfaat Penelitian	14

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Landasan Teori	16
2.1.1. Kinerja.....	16
2.1.2. Motivasi Kerja.....	21
2.1.3. Disiplin Kerja	31
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	34
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu	41
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	46

2.3.1. Kerangka Befikir	50
2.3.2. Hipotesis Penelitian	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.2. Desain Penelitian.....	53
3.3. Populasi dan Sampel	53
3.3.1. Populasi	53
3.3.2. Sampel	53
3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	54
3.4.1. Sumber Data.....	54
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	55
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	56
3.6. Teknik Analisis Data	60
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	61
3.6.2. Analisis Inferensial	62
3.6.3. Analisa <i>Outer Model</i>	65
3.6.4. Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	66
3.6.5. Analisis Jalur (Path Analysis).....	67
3.6.6. Hipotesis Pengaruh langsung	70
3.6.7. Hipotesis Pengaruh tidak langsung	71

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 . Hasil Analisis.....	71
4.1.1. Deskriptif Data Demografis Responden	71
4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif	73
4.1.3. Pengujian Outer Model	80
A. Validitas Konvergen (convergent validity)	80

B. Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	87
C. Uji Reliabilitas / Composite Reliability	89
4.1.4. Pengujian Struktur (Inner Model)	90
A. Koefisien determinasi (R^2)	90
B. <i>F Square</i> (F^2)	91
4.15. Pengujian Hipotesis.....	92
A. Pengujian hipotesis Pengaruh Langsung	94
B. Pengujian secara Tidak Langsung	95
4.2. Pembahasan.....	97
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Implikasi Kebijakan	107
5.3 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Tahun 2021 -2024.....	6
Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai tahun 2021 - 2024	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	56
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	57
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	58
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 3.7 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistic.....	70
Tabel 3.8 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistic.....	71
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	72
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	74
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	75
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	76
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	77
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.9 <i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja	82
Tabel 4.10 <i>Loading Factor</i> Variabel Moivasi Kerja	82
Tabel 4.11 <i>Loading Factor</i> Variabel Disiplin Kerja	83
Tabel 4.12 <i>Loading Factor</i> Variabel Lingkungan Kerja	83
Tabel 4.13 <i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja	85
Tabel 4.14 <i>Loading Factor</i> Variabel Motivasi Kerja	85
Tabel 4.15 <i>Loading Factor</i> Variabel Disiplin Kerja	86
Tabel 4.16 <i>Loading Factor</i> Variabel Lingkungan Kerja	86
Tabel 4.17 Nilai <i>Cross Loading</i>	87
Tabel 4.18 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	88

Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.20 Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	90
Tabel 4.21 Hasil <i>F Square</i> (F^2).....	91
Tabel 4.24 <i>Pengaruh Langsung</i>	94
Tabel 4.25 Pengaruh tidak langsung	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Peneliti.....	50
Gambar 3. 1 Hubungan Struktural antara Variabel X,Y dan Z	69
Gambar 4.1 <i>Full Model</i> Setelah Dikalkulasikan	81
Gambar 4.2 <i>Nilai loading setelah (dropping)</i>	84

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : REDY NOPENDRA
NPM : 255341067
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2026

Yang menyatakan,



REDY NOPENDRA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik sektor swasta maupun publik, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, organisasi memerlukan berbagai sumber daya, terutama sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama sumber daya lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif menjadi faktor kunci bagi keberlanjutan organisasi serta keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keterampilan, komitmen, serta dukungan organisasi. Pegawai yang kompeten, memiliki komitmen tinggi, dan didukung oleh organisasi akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, kinerja individu yang baik akan berkontribusi terhadap kinerja kolektif dan pada akhirnya menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Anoraga (2005:34) menyatakan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan menuju tujuan yang diinginkan. Motivasi

berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja pegawai agar tetap bersemangat dan tekun dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu mengoptimalkan motivasi pegawai dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi guna mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi kerja secara teoritis dipandang sebagai faktor penting yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi juga sering diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Endang Mahpudin & Pupung Purnamasari, 2018).

Namun, fenomena yang ditemukan di Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya perhatian organisasi terhadap pemberian motivasi, rendahnya interaksi sosial antarpegawai, serta kecenderungan pegawai bersikap individualistis. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya keterlambatan, bolos kerja, serta kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat fenomena terkait peran motivasi kerja. Beberapa Penelitian oleh Wibowo (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun penelitian lain oleh Rahmawati (2021) menunjukkan motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran motivasi sebagai variabel intervening masih perlu diuji kembali secara empiris.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks aparatur sipil negara, disiplin kerja diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penerapan disiplin kerja yang baik akan mendorong terciptanya etos kerja yang produktif, meningkatkan ketepatan waktu, serta memastikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin, seperti tingginya tingkat absensi dan keterlambatan, dapat menghambat kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Sinungan, 2009:148).

Secara teoritis, disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai (Maharani & Susilowati, 2021). Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Namun, fenomena yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir menunjukkan kondisi yang berbeda. Meskipun telah terdapat aturan dan ketentuan disiplin yang jelas, masih ditemukan pegawai yang datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa izin, serta kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan

antara disiplin kerja yang diharapkan secara normatif dengan realitas disiplin kerja pegawai di lapangan, yang berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat fenomena sebagian penelitian Pratama & Wardani (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian Sari (2021) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya pengujian kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik, khususnya di Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta kenyamanan ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat, konsentrasi, serta produktivitas pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, secara teoritis diyakini mampu meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik

meliputi fasilitas kerja yang memadai, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai.

Namun demikian, fenomena yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir menunjukkan kondisi yang berbeda. Hasil pengamatan menunjukkan masih adanya keluhan pegawai terhadap kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, penumpukan berkas, kerusakan fasilitas kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, serta alat penyejuk ruangan yang tidak berfungsi dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik juga belum sepenuhnya kondusif, ditandai dengan hubungan antarpegawai yang kurang harmonis. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas pegawai, sehingga kinerja yang diharapkan belum tercapai secara optimal.

Dari sisi penelitian hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Putri & Sunarsi (2019) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian oleh Nugroho (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik dengan keterbatasan fasilitas dan kompleksitas tugas seperti Bappeda.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah. Bappeda bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan pembangunan, pengintegrasian program lintas sektor, serta

penyusunan dokumen perencanaan seperti RPJPD, RPJMD, dan RKPD. Keberhasilan pembangunan daerah sangat bergantung pada kinerja pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Adapun didapat penilaian kinerja pegawai Tahun 2020 - 2024, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Tahun 2021 -2024

Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi (%)			
		2021-2024	2021	2022	2023	2024
Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	Usulan dan partisipasi masyarakat dalam musrenbang yang diakomodir	100	50,5	30	26,23	32
	Persentase penjabaran konsistensi program RPJMD kedalam RKPD	100	89	100	94,09	90,4
Program Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah	Persentase Keselarasan Program Renstra ke dalam Renja Perangkat Daerah Bidang Perekonomian, Infrastruktur dan Kewilayaan	100	78	88	85	95
	Persentase Keselarasan Program Renstra ke dalam Renja Perangkat Daerah Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	100	89	92	90	98

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir 2024

Capaian Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih turun naiknya dan belum mencapai 100% diantaranya yaitu karena ketersediaan pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yaitu sebanyak 66 orang, 7 orang diantaranya merupakan Pejabat Struktural, 34 orang Fungsional sisanya Tenaga Administrasi, hanya 25 pegawai yang melayani Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang idealnya 1 pegawai melayani 1 atau 2 OPD,

sedangkan OPD yang ada sebanyak 39 OPD sehingga kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir belum optimal.

Selain itu faktor yang memengaruhi dalam kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Berdasarkan observasi penulis, diketahui bahwa permasalahan disiplin kerja ini adalah kehadiran. Menurut Sutrisno (2017) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menegakan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan lebih efisien. Menurut Maharani dan Susilowati (2021) disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

“Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisno (2017), Maharani dan Susilowati (2021), serta Sedarmayanti (2017), disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian Hasanah (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada instansi pemerintah dengan beban kerja tinggi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.”

Berdasarkan hasil pengamatan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, terdapat norma atau aturan yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan masuk kerja, masih ada pegawai yang tidak terlihat saat apel pagi, masih terdapat pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan tanpa alasan, masih ada pegawai yang santai ketika jam kerja. Pegawai juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk dan harus diselesaikan secepat mungkin. Fenomena tersebut mencerminkan bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pada dasarnya disiplin kerja sangat diperlukan dalam organisasi karena dapat memperlancar tujuan pencapaian organisasi. Berikut data absensi pegawai 2021 - 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai tahun 2021 - 2024

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			
				Tepat Waktu	(%)	Tidak Tepat Waktu	(%)
1.	2021	242	50	31	62%	19	8%
2.	2022	242	52	38	73,1%	14	26,9%
3.	2023	242	56	39	69,6%	17	30,4%
4	2024	242	57	40	70,2%	17	29,8%

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir 2024

Data diatas menunjukkan ketepatan waktu kerja pegawai yang tidak sesuai aturan yang berlaku dapat dilihat dari adanya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang datang terlambat. Para pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat

santai dalam menyelesaikan tugas. Kadangkala ada pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang sangat diperhatikan, karena hal ini berkaitan langsung dengan disiplin dan berakibat kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan disiplin kerja masih ditemukan, terutama terkait kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas, serta kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi tersebut menyebabkan penumpukan pekerjaan dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai.

Selain itu, permasalahan lingkungan kerja juga menjadi perhatian. Beberapa pegawai mengeluhkan kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, seperti penumpukan berkas, kerusakan fasilitas kerja (meja, kursi, komputer, printer), serta sarana penunjang seperti AC dan kipas angin yang tidak berfungsi dengan baik. Lingkungan kerja nonfisik juga menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antarpegawai, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan motivasi kerja.

Dalam berbagai penelitian, motivasi kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang mampu menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, berinisiatif, dan produktif. Namun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap), di mana beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan

terhadap kinerja, terutama ketika pegawai menghadapi keterbatasan kompetensi atau beban kerja yang tinggi (Hasanah, 2020), khususnya pada instansi pemerintah dengan kompleksitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian empiris untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat pegawai yang menunda pekerjaan karena berbagai faktor, seperti penggunaan ponsel saat jam kerja atau kurangnya tanggung jawab
2. Ketidakpatuhan terhadap aturan, tenggat waktu, dan prosedur kerja.
3. Kinerja yang tidak maksimal karena kurangnya motivasi atau fokus pada pekerjaan.
4. Pegawai tidak mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku, misalnya terkait jam kerja atau prosedur operasional standar.
5. Pegawai tidak serius dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
6. Penggunaan ponsel untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan

selama jam kerja.

7. Kurangnya fasilitas yang memadai dapat membuat pegawai merasa tidak aman dan tidak nyaman.
8. Kurangnya harmonisasi antar rekan kerja, termasuk adanya sentimen senior-junior atau politik kantor, dapat menghambat kerjasama.
9. Minimnya komunikasi yang efektif dan baik antara atasan dan bawahan, serta antar sesama pegawai, dapat menyebabkan kesalahpahaman.
10. Kurangnya kedekatan dan komunikasi antara pegawai dengan atasan dapat menyebabkan rasa tidak puas dan ketidaksesuaian pandangan kerja.
11. Kurangnya pemberian motivasi menyebabkan banyak terjadi bolos kerja serta kesalahan dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebagai objek penelitian. Fokus penelitian ini diarahkan pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening..

1.4. Perumusan Masalah

Perumusan masalah disebut juga sebagai research questions atau research problem, diartikan sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena,

baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja

pegawai pada organisasi sektor publik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan objek, variabel, atau pendekatan penelitian yang berbeda.

1.6.1 Manfaat Praktis

- a. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

- b. Bagi Pimpinan dan Pengelola SDM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan pegawai, pengawasan disiplin kerja, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja agar lebih mendukung produktivitas dan efektivitas kerja.

- c. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik,

dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat mendorong kesadaran dan partisipasi aktif pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai, khususnya dengan menggunakan variabel intervening atau metode analisis yang lebih kompleks

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Zanafa Publishing
- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex S. Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia. Indonesia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1, 149–157.
- Chandrasari, F. (2017). Pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan kedisiplinan yang diperkuat oleh skills terhadap kinerja pegawai LPPKS Indonesia. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(2), 145–160.
- Daengs, G. A. (2022). *Membangun kinerja pegawai berbasis disiplin kerja*. Unitomo Press.
- Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara XI Medika (Persero) RS Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1(10), 1996–2008.
- Dhiro, A. V., & Alfiandry, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, analisis jabatan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI dengan motivasi sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(4), 195–204.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Universitas Diponegoro.
- Hasanah, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah dengan beban kerja tinggi. *Jurnal Administrasi Publik*
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing. Service)

- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heriyanto, Lubis, L. N., & Siallagan, D. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Medco E & P Indonesia Sumatera Selatan. *Jurnal Eksos*, 2, 133–143.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. 2021. *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173.
- Julianti, D., Sakarina, S., & Melvani, F. N. (2024). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Kirana Permata Muara Enim. *Jurnal Manajemen Kompeten*.
- Khaeruman, K., Marnisasah, L., Idrus, M., & Irawati, D. 2021. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1500–1509.
- Ludiana, L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahpudin, Endang., & Purnamasari, Pupung. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 123–134.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Maharani, A., & Susilowati, Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 283–294.
- Meirin, L., Edizal., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel KM 12 dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.

- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 45–53.
- Ningsih, S., Dukalang, H., & Arsal, A. (2022). Pemodelan structural equation model–partial least square (SEM-PLS) pada minat bertransaksi menggunakan aplikasi OVO. *Jambura Journal of Probability and Statistics*, 3(2), 171–178.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Jambi, U. (2023). Analisis structural equation modeling partial least square pada kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 125–135.
- Putri, A. D., & Sunarsi, D. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 90–99.
- Pagi, C., Sakarina, S., Kristiyanti, M., Afrida, Y., Witara, K., Rinah, S. A., & Sesario, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Literasi Nusantara Abadi.
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 35–45.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3, 617–629.
- Pawirosumarto, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Parador Hotels And Resor, Indonesia*. *Internasional Hukum Dan Manajemen*, <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Perdana, R. G., Edizal., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di SMK swasta Kota Bekasi. *Scientific Journal of Reflection*, 4(3), 623–632.
- Rahmanto, A., Hadi, R., & Firdaus, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di PT Tanjung Power Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 12(1), 32–41.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Riyanto, A. B., Wibisono, C., Indrayani, & Yanti, S. (2020). Determination of positive and negative motivation, work discipline, and training on performance through work satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(4), 47–57.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan tim kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12, 81–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Siswanto, B. 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, T. P., Haryanto, E., & Muspawi, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 925–933.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–776.
- Wulandari, Edizal, Nasir, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JIPSI: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 3(3), 166–176.