

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI  
BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SETDA  
KOTA PRABUMULIH**

**TESIS**

**Ditulis untuk memenuhi Sebagian Prasyarat dalam  
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : SILVIA MARISA**

**NPM : 214541035**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SETDA KOTA PRABUMULIH**

Nama : SILVIA MARISA  
NPM : 214541035  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Palembang, 19/09 - 2022  
Pembimbing I,

Palembang, 19/09 - 2022  
Pembimbing II,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si



Dr. Yohan Naftali, ST, MM

Mengetahui:

Palembang, 19/09 - 2022  
Dekan FE,

Palembang, 19/09 - 2022  
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS



Dr. Sari Sakarina, SE.MM

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SETDA KOTA PRABUMULIH**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : SILVIA MARISA  
NPM : 214541035  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :


Dr. Djatmiko Neviantoro, SE, M.Si.

Tanggal Tanda Tangan


19/09/2022 

Anggota Penguji :

1. Dr. Sari Sakarina, SE, MM.

19/09/2022 

2. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si.

19/09/2022 

Mengetahui :

Palembang, 19 September 2022  
Dekan FE,



Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 19 September 2022  
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE.MM

## ABSTRAK

**SILVIA MARISA, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih”, dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si dan Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 47 orang. Menurut Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 47 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 47 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $2,299 \geq 1,96$ , Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $3,474 \geq 1,96$ , Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai hasil nilai *T-Statistik* sebesar  $3,897 \geq 1,96$ , Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $2,831 \geq 1,96$ , Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $2,274 \geq 1,96$ , Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $2,554 \geq 1,96$ , Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $5,757 \geq 1,9$ . Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $2,089 \geq 1,96$ . Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $3,113 \geq 1,96$ . Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $3,023 \geq 1,96$ . nilai  $r^2$  untuk variabel laten disiplin kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,682, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) sebesar 68,2% sedangkan sisanya sebesar 31,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,721 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih agar dapat lebih meningkatkan Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja secara optimal.

**Kata kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

**SILVIA MARISA, “The Effect of Communication, Work Motivation and Work Environment on Work Discipline and Its Impact on Employee Performance in the Planning and Finance Section of the Prabumulih City Secretariat”, under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si and Dr. Yohan Naftali, ST, MM**

*This study aims to determine and prove the influence of communication, work motivation and work environment on work discipline and its impact on performance either directly or indirectly. The population in this study were all employees of the Planning and Finance Section of the Prabumulih City Secretariat while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 47 people. According to the sampling in this study using the Saturated Sampling technique, the sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the above opinion, then in this study by considering the total population of 47 people, the authors took the entire population of 47 people as samples. study. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that Communication (X1) has an effect on Work Discipline (Y) as seen from the T-Statistic value of 2.299 1.96, Work Motivation (X2) has an effect on Work Discipline (Y) as seen from the T-Statistic value of 3.474 1 .96, Work Environment (X3) has an effect on Performance (Z) as seen from the value of the T-Statistic value of 3.897 1.96, Communication (X1) has an effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of 2.831 1, 96, Work Motivation (X2) has an effect on Employee Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of 2.274 1.96, Work Environment (X3) has an effect on Employee Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of 2.554 1, 96, Work Discipline (Y) has an effect on Employee Performance (Z). It can be seen from the T-Statistic value of 5.757 1.9. Communication on Employee Performance has an indirect influence with Work Discipline as a mediating variable or intermediary variable as evidenced by nil ai T-Statistic is 2.089 1.96. Work Motivation on Employee Performance has an indirect influence with Work Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the T-Statistic value of 3.113 1.96. And the Work Environment on Employee Performance has an indirect influence with Work Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the T-Statistic value of 3.023 1.96. the value of  $r^2$  for the latent variable of work discipline as a mediating variable is 0.682, which means that this value identifies that variations in employee work discipline can be explained by exogenous latent variables (communication, work motivation and work environment) of 68.2% while the remaining 31.8% explained by other variables. The  $R^2$  value for the latent variable Performance is 0.721, which means that the value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 72.1% while the remaining 27.9% is explained by variables not included in the study.*

*From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Head of the Planning and Finance Section of the Prabumulih City Secretariat to further improve Communication, Work Motivation and Work Environment and Work Discipline optimally.*

**Keywords: Communication, Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Dosen dan staf serta pihak-pihak lain yang telah membuka pola pikir yang lebih luas, wawasan ilmu pengetahuan serta meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Kepada seluruh Pegawai Bagian Perencanaan dan Keuangan Setda Kota Prabumulih yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada dan teruntuk suami, orang tua, dan anak-anak bunda yang bunda sayangi serta keluarga besar tercinta dan terkasih, terima kasih atas doa-doa dan semangat kalian yang selalu menyertai perjalanan hidup bunda.
10. Teman-teman seperjuangan yang kusayangi. Khususnya untuk kelas Reguler C – Akhir Pekan Pasca Sarjana Jurusan Magister Manajemen Angkatan 45.
11. Alammaterku Universitas Tridianti Palembang (UTP), Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi serta semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan semangat serta bantuan selama penyusunan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya, baik langsung maupun tidak langsung.

Demikianlah, penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi semua pihak dan masyarakat khususnya dibidang pendidikan.

Palembang, September 2022

Penulis

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SILVIA MARISA

NPM : 214541035

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang 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 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, September 2022  
Yang menyatakan,



SILVIA MARISA



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
SURAT PERNYATAAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Perumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Kegunaan Penelitian .....	14
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teoritis .....	15
1. Kinerja .....	15
2. Disiplin Kerja .....	21
3. Komunikasi .....	27
4. Motivasi .....	34
5. Lingkungan Kerja.....	45
	ix

B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan .....	50
C. Kerangka Berpikir .....	55
D. Hipotesis Penelitian.....	62
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	64
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	65
C. Rancangan Penelitian .....	66
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	66
E. Instrumen Penelitian.....	75
F. Teknik Analisis Data.....	76
G. Pengujian Hipotesis .....	87
 <b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Analisis .....	91
B. Pembahasan Hasil .....	118
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	130
B. Saran.....	132
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	134
 <b>LAMPIRAN</b> .....	138
 <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	165

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Daftar Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih tahun 2019 – 2021 ...	3
Tabel 1.2	Absensi Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih Januari – Desember 2021. ....	5
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Relevan.....	50
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	64
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	67
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja .....	69
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi .....	70
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	72
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 3.7	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	75
Tabel 3.8	Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i> .....	88
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	92
Tabel 4.2	Kategori Jawaban .....	95
Tabel 4.3	Kategori Jawaban Responden .....	96
Tabel 4.4	Outer Loadin Pls Algorithm 1 .....	100
Tabel 4.5	Outer Loadin Pls Algorithm 2.....	103
Tabel 4.6	Average Variance Extracted (AVE).....	105
Tabel 4.7	Akar Kuadrat AVE.....	106
Tabel 4.8	Validitas Diskriminan.....	106
Tabel 4.9	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) .....	106
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	109

Tabel 4.11	Nilai R-Square (R <sup>2</sup> ).....	110
Tabel 4.12	Hasil F2.....	111
Tabel 4.13	Path Coefficients .....	112
Tabel 4.14	Data Indirect Effect .....	116

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	62
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian .....	86
Gambar 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin .....	93
Gambar 4.2	Responden berdasarkan Usia .....	93
Gambar 4.3	Responden berdasarkan Pendidikan.....	94
Gambar 4.4	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	99
Gambar 4.5	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2 .....	102
Gambar 4.6	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel .....	115

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Variabel Kinerja .....	138
Lampiran 2	Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	140
Lampiran 3	Kuesioner Variabel Komunikasi.....	141
Lampiran 4	Kuesioner Variabel Motivasi Kerja .....	142
Lampiran 5	Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja .....	143
Lampiran 6	Hasil Kuesioner.....	144
Lampiran 7	Hasil Output SmartPls .....	154

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi atau instansi yang ada pasti membutuhkan sumber daya manusia. Instansi tersebut membutuhkan peran pegawai yang dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Organisasi akan mencari pegawai yang dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas suatu organisasi dan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan memberikan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sampai mana pegawai dapat mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan. Penilaian yang di lakukan di suatu organisasi akan memudahkan dalam menilai kinerja pegawai. Kajian tentang kinerja pegawai sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kinerja memiliki peran penting dalam perbaikan dan sistem kerja setiap perusahaan. Peran disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik. (Agustriani, 2022 : 3)

Menurut Bangun (2018:23) Kinerja pegawai merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka dapat meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai tersebut sangat penting, maka organisasi akan terus meningkatkan kualitas yang ada dengan komunikasi yang baik, memperbaiki sarana dan prasarana, menciptakan suasana yang nyaman agar pegawai menjadi nyaman untuk mengerjakan pekerjaan dan akan

menjadi maksimal selesai dengan tepat waktu. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

Kantor Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah, Pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan. Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang kepala bagian. Kepala bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas sebagai Asisten Bidang Administrasi Umum di Bidang Perencanaan dan Keuangan, merumuskan kebijakan dan koordinasi teknis penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan serta menyiapkan laporan keuangan Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah dan Sekretariat Daerah, melaksanakan pengelolaan keuangan untuk urusan keperluan Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah dan Sekretariat Daerah, serta melaksanakan penatausahaan keuangan lingkup Sekretariat Daerah. Mengkoordinir pelaksanaan tugas pada Sub Bagian perencanaan, Sub Bagian keuangan, dan Sub Bagian Pelaporan (PP No.18 Tahun 2016)

Berdasarkan hasil pengamatan awal kinerja pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih masih tergolong rendah hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang mengalami penurunan seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.



**Tabel 1.1**  
**Daftar Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan**  
**Setda Kota Prabumulih tahun 2019 – 2021**

Unsur yang dinilai	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Jumlah pekerjaan	20	90	18	20	80	16	20	70	14
Kualitas pekerjaan	20	85	17	20	80	16	20	75	15
Ketepatan waktu	20	80	16	20	80	16	20	80	16
Kehadiran	20	90	18	20	80	16	20	75	15
Kemampuan bekerjasama	20	90	18	20	80	16	20	75	15
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>435</b>	<b>87</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>375</b>	<b>75</b>

Sumber : Kantor Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih, 2022

Berdasarkan Tabel Hasil penilaian di atas yang didapat langsung dari Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih yakni pada tahun 2019 tingkat kinerja pegawai mencapai skor 87% sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan skor 80%, begitu juga pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi dengan skor 75%. Hal itu terjadi karena masih banyak pegawai datang ke kantor hanya mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih dianggap rendah. Hal ini dibuktikan dengan tabel hasil penilaian diatas yang menunjukkan menurunnya tingkat kehadiran pegawai, ketika pimpinan tidak berada di tempat, tanggung jawab dan kerjasama pegawai juga mengalami penurunan yang berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terjadi pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih yaitu: 1. Pertanggung jawaban pegawai mengenai pekerjaannya yang

masih kurang diperhatikan. Pegawai yang bertugas terkadang tidak selalu berada di tempat pada saat kegiatan pelayanan. Contohnya pegawai yang setelah jam istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya 2. Masih ada pegawai yang pulang sebelum jam kantor yang telah ditentukan, dengan tanpa alasan yang jelas 3. Mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas harian yang dapat mengganggu pekerjaan lainnya 4. Pegawai kurang memberikan kritik dan saran hanya fokus pada aturan atasan.

Selain itu penulis mengamati permasalahan rendahnya kinerja pegawai berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, dimana standar kerja yang sudah ditetapkan instansi selama ini belum sepenuhnya tercapai dengan baik, hal ini dikarenakan beberapa pegawai terkadang tidak menghasilkan kualitas pekerjaan yang mutu, seperti yang ditetapkan oleh organisasi, beberapa pegawai juga ada yang tidak sesuai dengan skill yang dimiliki, begitu juga dengan dimensi kuantitas pekerjaan, masih terlihat tingkat pencapaian volume kerja pegawai terkadang belum sesuai dengan harapan organisasi serta tidak semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik, dilihat dari dimensi ketepatan waktu, dimana masih ada tugas pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, kemudian dimensi efektivitas, masih ditemukan pegawai tidak memprioritaskan pekerjaan, sedangkan dimensi kemandirian masih adanya pegawai belum mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan dan pegawai tidak berinisiatif dalam bekerja seperti menunggu perintah dari atasan baru menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Permasalahan lainnya yaitu disiplin kerja. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih terlihat dari tingkat absensi pegawai. Berikut ini adalah data absensi pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih bulan Januari - Desember 2021 :

**Tabel 1.2**  
**Absensi Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih**  
**Januari – Desember 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	47	23	52	4,81
Februari	47	21	45	4,55
Maret	47	24	43	3,81
April	47	22	51	4,93
Mei	47	25	57	4,85
Juni	47	24	53	4,69
Juli	47	22	49	4,73
Agustus	47	23	56	5,18
September	47	23	54	4,99
Oktober	47	22	48	4,64
November	47	22	55	5,31
Desember	47	23	53	4,90
<b>Tertinggi</b>		<b>25</b>	<b>57</b>	<b>5,31</b>
<b>Terendah</b>		<b>21</b>	<b>43</b>	<b>3,81</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>22</b>	<b>51</b>	<b>4,78</b>

Sumber: Kantor Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa perhitungan tingkat absensi pegawai tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : Tingkat Absensi = jumlah absensi : jumlah pegawai x jumlah hari kerja x 100 % Tingkat Absensi pegawai pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih menunjukkan angka yang flukuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 4,78% . Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan

sebesar 3%. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara pegawai yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih. Hal tersebut menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada pegawai, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja pegawai sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan, yang menjadi masalah pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih adalah rendahnya disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi.

Permasalahan disiplin kerja juga terlihat dari dimensi dan indikator yaitu dimensi taat terhadap aturan waktu : tugas yang diberikan kepada pegawai terkadang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pegawai terkadang lambat dalam memberikan laporan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan, dimensi taat terhadap peraturan organisasi : masih ditemukannya pegawai tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, peraturan yang ditetapkan oleh organisasi tidak membuat pegawai lebih taat lagi untuk mematuhi, dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: masih adanya pegawai yang tidak selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan, serta masih ada pegawai tidak menggunakan tanda pengenal didalam organisasi, dimensi taat terhadap peraturan lainnya : masih adanya pegawai belum mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan organisasi dan beberapa pegawai dalam mengerjakan tugas terkadang kurang ketelitian dan kurang tanggung jawab.

Fenomena selanjutnya yaitu masalah komunikasi, dimana komunikasi pada pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih belum terlihat optimal hal ini ditunjukkan dengan adanya kesalahpahaman pegawai dalam menerima masukan yang diberikan pimpinan yang menandakan komunikasi belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selain itu belum optimalnya komunikasi dilihat dari dimensi dan indikator antara lain: dimensi komunikasi dari atas ke bawah dimana pemberian atau penyampaian instruksi kerja, penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan serta penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku, terkadang tidak bisa dimengerti dengan baik oleh sebagian pegawai hal ini disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik, dimensi komunikasi dari bawah ke atas, dimana penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan, penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat terselesaikan oleh bawahan, penyampaian saran - saran perbaikan dari bawahan serta penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaan terkadang tidak didengarkan oleh beberapa pegawai, begitu juga dengan dimensi komunikasi horisontal beberapa pegawai kurang memperbaiki koordinasi dalam menjalankan tugas serta sedikitnya upaya dalam pemecahan masalah pekerjaan.

Kemudian permasalahan motivasi kerja pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari hasil wawancara awal dengan sebagian pegawai berdasarkan pedoman dimensi kebutuhan fisiologis dimana beberapa pegawai merasa imbalan jasa yang diberikan serta

jaminan reward belum sepenuhnya dirasakan, pegawai terkadang tidak diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu, kemudian dari dimensi kebutuhan akan rasa aman, dimana masih adanya pegawai yang belum mendapat jaminan keselamatan kerja serta pegawai tidak diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan, selanjutnya dimensi kebutuhan sosial terlihat bahwa saat pegawai mendapat kesulitan, rekan kerja terkadang tidak berusaha memberikan bantuan untuk menyelesaikannya, dimensi kebutuhan akan penghargaan yang pada kenyataannya organisasi belum sepenuhnya memberikan bonus kepada pegawai atas hasil kerja yang memuaskan serta jarang pegawai mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang pegawai lakukan, begitu juga dengan dimensi kebutuhan aktualisasi diri, dimana pimpinan terkesan tidak memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja.

Begitu juga dengan permasalahan lingkungan kerja, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di kantor bagian perencanaan dan keuangan setda kota prabumulih belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, dalam hal penerangan masih ditemukan penerangan dalam ruangan tempat pegawai bekerja yang dirasa belum cukup baik. begitu juga dengan suhu udara, dimana sirkulasi udara di beberapa ruangan masih ada yang kurang baik, pegawai juga terkadang merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja, serta suara pegawai lain mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja, masih ada beberapa ruangan yang masih terbilang sempit dan tidak nyaman. selanjutnya dilihat dari dimensi keamanan bekerja, beberapa pegawai merasa bahwa

bangunan tempat pegawai bekerja belum memenuhi standar keamanan, serta di beberapa ruangan tempat pegawai bekerja belum terdapat alat penunjang keamanan.

Selain itu terdapat permasalahan lainnya diantaranya belum optimalnya kepemimpinan yang diterapkan terlihat dari kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai, dimana sinergisitas kinerja antara pimpinan dan pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada. Budaya organisasi yang ada juga belum sepenuhnya maksimal terlihat dari pegawai yang memiliki kebiasaan tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi, serta beberapa pegawai terkadang saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang tidak mencerminkan sikap baik dan saling menghormati.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih”***.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih antara lain :

1. Masih rendahnya kinerja pegawai terlihat dari Pertanggungjawaban pegawai mengenai pekerjaannya yang masih kurang diperhatikan.
2. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih terlihat dari tingkat absensi pegawai.
3. Komunikasi pada pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih belum terlihat optimal hal ini ditunjukkan dengan adanya kesalahpahaman pegawai dalam menerima masukan yang diberikan pimpinan yang menandakan komunikasi belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
4. Rendahnya Motivasi kerja, Motivasi kerja yang rendah karena reward, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima pegawai tidak mendukung sehingga kinerja pegawai tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Keadaan lingkungan kerja di kantor Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman
6. Belum optimalnya kepemimpinan yang diterapkan terlihat dari kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai, dimana Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan pegawai belum sepenuhnya tercapai.



7. Budaya organisasi belum sepenuhnya maksimal terlihat dari pegawai yang memiliki kebiasaan tidak mematuhi peraturan - peraturan organisasi, serta beberapa pegawai terkadang saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang tidak mencerminkan sikap baik dan tidak saling menghormati.

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan - keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel penelitian yaitu Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?

4. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
6. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
7. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
8. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
9. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?
10. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
8. Pengaruh Komunikasi secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
9. Pengaruh Motivasi Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
10. Pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.

## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan hasil - hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.
2. Sebagai sumbangan bagi Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih untuk lebih memperhatikan Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
  - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.
  - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
  - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Bagian Perencanaan Dan Keuangan Setda Kota Prabumulih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustriani, Ratnasari, Zamora, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Trias Politika, Vol 6. No.1.
- Arikunto, Suharsimi, (2018). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi III. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti, Endang Siti, (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.58 No.2.
- Bangun, Wilson, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessy, Putu Nika Adnya (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Jurnal MSDM, Vol.5 No.3.
- Effendy, Onong Uchyana, (2018). Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hardjana, Agus, (2018). Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Haryono, Siswoyo, (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy, (2017). The Effect of Leadership Style, Work Climate and Work Motivation on Job Performance at State University of Medan. International Journal of Education and Research. Vol.5 No.1.
- Josephine, Audrey dan Harjanti, Dhyah, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA. Vol.5 No.3.

- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Krstic, M., Obradovic, V., Terzic-Supic, Z., Stanisavljevic, D., & Todorovic, J, (2018). Leadership and motivation among employees in health-care facilities in Serbia. *Management:Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*. Vol.1 No.3.
- Lily, Ginting, P., Lumbanraja, P., & Siahaan, E, (2017). The antecedent of work motivation and the effect on the performance of civil servants with job satisfaction as moderating variable (A study of civil servants on West Coast, North Sumatra - Indonesia). *International Journal of Economic Research*. Vol.4 No.2.
- Luthans, Fred, (2018). *Organizational Behavior: An Evidence –Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moore, D. S., Notz, W. I, & Flinger, M. A. (2013), *The basic practice of statistics* (6th ed.). New York, NY: W. H. Freeman and Company.
- Muslimat, Ade, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal JENIUS*. Vol.4 No.3.
- Naftali, Yohan, (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*. Ver : 2019.01.02.
- Nitisemito, Alex, (2017). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nizamuddin, Syaiful Sagala, E. N, (2018). Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*. Vol.2 No.2.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit, (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang). *Jurnal MSDM*. Vol 2 No.1.

- Pratiwi, Ratih, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai bagian Produksi CV Aneka Ilmu Sayung Kabupaten Demak. *Jurnal Visi Manajemen* Vol.3 No.2.
- Rakhmat, Jalaludin, (2019). Psikologi Komunikasi. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai , Zainal, Veitzal; Darmansyah; Ramly, Mansyur, (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veitzhal, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Jauvani, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, (2018). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Rohim, Syaiful, (2019). Teori Komunikasi Perspektif Ragam dan Aplikasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanny, L., & Kristanti, S, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Jurnal Business Review*. Vol.7 No.3.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F, (2020). Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. Vol.1 No.2.
- Sedarmayanti, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti, (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Septianto, Dwi, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang). *Jurnal Manajemen*. Vol.4 No.3.
- Simanjuntak J. Payaman, (2017). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Sinambela, Lijan Poltan, (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sondang P, Siagian, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suhardi, (2018). The Science Of Motivation Kitab Motivasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sunarto, (2017). Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFE-UST.
- Sunyoto, D, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Supranto, (2017). Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Wandi, Didi, (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi. Vol.2 No.2.
- Wibowo, (2019). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, (2017). Manajemen Kepegawaian 2. Yogyakarta: Kanikus.