

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :
PANCA OKVE NANDA
NPM. 1901110262

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2023**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PANCA OKVE NANDA
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0262
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai di
Dinas Perhubungan kota Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 23-03-2023 Pembimbing I : Azmir Ferdiansyah, S.E., M.M.
NIDN: 0221105801

Tanggal 23-03-2023 Pembimbing II : Kamariah, S.E., M.M.
NIDN: 0221075802



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ka. Program Studi



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

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Panca Okve Nanda
Nomor Pokok : 19.01.11.0262
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Palembang.

Penguji Skripsi :
Tanggal 23-03-2023 Ketua Penguji : Azmir Ferdiansyah, S.E., M.M.
NIDN: 0221105801

Tanggal 23-03-2023 Penguji I : Kamariah, S.E., M.M.
NIDN: 0221075802

Tanggal 23-03-2023 Penguji II : Muhammad Said, S.E. M.Si
NIDN: 0217046401

03/PS/DFE/23

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 23-03-2023



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

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 23-03-2023

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *“Aku tidak sanggup mengubah dunia menjadi lebih indah, tetapi aku sanggup mengubah diriku menjadi sabar, lebih ikhlas, dan lebih ringan tangan agar orang-orang disekelilingku selalu bahagia atas kehadiranku”.*

Kupersembahkan kepada :

- *Alm/Almh Kedua orang tuaku dan saudara/I ku tersayang*
- *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Panca Okve Nanda
Npm/Nomor Pokok : 1901110262
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 23 Maret 2023



Panca Okve Nanda

RIWAYAT HIDUP

Panca Okve Nanda dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 25 Oktober 1996, merupakan anak ke lima dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Sinca Lasveri (Alm) dan Ibu Ratna Juwita (Almh).

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 17 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 33 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Negeri 11 Palembang. Pada tahun 2019, melanjutkan pendidikan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Panca Okve Nanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.1.2.2. Faktor Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2.3. Dimensi Lingkungan Kerja.....	11
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3. Komunikasi	13

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi	13
2.1.3.2. Unsur-unsur Komunikasi	13
2.1.3.3. Proses Komunikasi	14
2.1.3.4. Sifat Komunikasi	15
2.1.3.5. Model-model Komunikasi	15
2.1.3.6. Dimensi-dimensi Komunikasi.....	16
2.1.3.7. Indikator-indikator Komunikasi.....	16
2.1.4. Komitmen Organisasi	17
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.1.4.2. Indikator Komitmen Organisasi	18
2.1.4.3. Fakor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.1.5. Kinerja Pegawai	19
2.1.5.1. Kinerja	19
2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai	21
2.1.5.3. Tujuan penilaian kerja	21
2.1.5.4. Manfaat Kinerja	22
2.1.5.5. Metode Penilaian Kerja	24
2.1.5.6. Indikator-indikator Kinerja.....	25
2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai	27
2.3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	27
2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	28
2.5. Penelitian Lain Yang Relevan	28
2.6. Kerangka Pemikiran	32
2.7. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1. Sumber Data	36
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	38
3.4. Rancangan Penelitian.....	39
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.5.1. Variabel Penelitian.....	40
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	40
3.6. Instrumen Penelitian	43
3.6.1. Uji Instrumen.....	44
3.7. Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi.....	46
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.7.4. Hipotesis.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Gambaran Umum Instansi	49
4.1.1. Sejarah Instansi.....	51
4.1.2. Visi dan Misi Instansi	54
4.1.2.1. Visi Instansi	54
4.1.2.2. Misi Instansi.....	55

4.1.3. Tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan kota Palembang	56
4.1.4. Struktur Organisasi Instansi	56
4.2. Hasil Penelitian.....	58
4.2.1. Uji Validitas.....	58
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	61
4.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.3.1. Hasil Koefisien korelasi	65
4.3.1. Hasil Koefisien Determinasi	67
4.4. Uji Hipotesis Statistik	68
4.4.1. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan).....	68
4.4.2. Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial).....	70
4.5. Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	28
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian... ..	35
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan kota Palembang	38
Tabel 3.3 Indikator Variabel	41
Tabel 3.4 Skala Likert.....	44
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisiensi Korelasi	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)	59
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3).....	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_2)... ..	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)... ..	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 4.9 Hasil Analisis Linier Berganda.....	64
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai (r)... ..	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.13 Hasil Uji secara Simultan (F).....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji secara Parsial (t)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57

ABSTRAK

PANCA OKVE NANDA, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang (Di bawah Bimbingan Bapak Azmir Ferdiansyah, S.E., M.M, dan Ibu Kamariah, S.E., M.M)

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang di gunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan signifikan 5% atau 0.05 dengan menggunakan SPSS 22.0.

Secara simultan f(Uji f) Menunjukkan Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig adalah 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, komunikasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) 0,215, komunikasi (X_2) 0,257 dan komitmen organisasi (X_3) 0,295 terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 6,945 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 6,945 + 0,215X_1 + 0,257X_2 + 0,295X_3$.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,519 atau 51,9% dan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang”**

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdinansyah , S.E., M.M selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga proposal dapat diselesaikan.
5. Ibu Kamariah, S.E., M.M selaku Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Pegawai UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Ayahanda Lasperi (alm) dan Ibunda Ratna juwita (almh) serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada teman – teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberdukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proposal ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini. Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, April 2023

Penulis,

Panca Okve Nanda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan terutama didalam sebuah instansi didalamnya harus memiliki tujuan yang jelas, maka dari itu adanya tujuan yang harus dicapai, baik itu tujuan internal maupun external. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu seorang karyawan Ketika melaksanakan pekerjaannya.

Pekerjaan yang dilaksanakan didalam suatu instansi itu disebut juga dengan pegawai, Karena pegawai yang terdapat didalam suatu instansi mereka merupakan salah satu sumber daya manusia yang juga terdapat di dalam suatu organisasi, perusahaan, dan instansi. Instansi merupakan badan penggerak sekaligus pelaksana yang terpusat sehingga semua pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik. Adapun salah satu faktor yang mendukung di dalam melaksanakan pekerjaan tersebut agar berjalan dengan lancar dan baik yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor indikator terbesar dimana lingkungan merupakan tempat bagi para pegawai melakukan kegiatan keseharian mereka dalam melakukan tugasnya sebagai pekerja, oleh karena itu sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja pegawai juga harus sangat diperhatikan oleh suatu instansi. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang produktivitas pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bersungguh-sungguh sehingga yang akan terjadi pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Selain Lingkungan kerja Komunikasi dalam Organisasi sangat dibutuhkan dalam menunjang kinerja.

Tidak hanya dengan lingkungan yang baik saja dapat menimbulkan semangat kerja serta motivasi pegawai, melakukan suatu komunikasi yang baik pun juga dapat membentuk suasana kerja yang menyenangkan bagi setiap pegawai dan itu juga menjadi salah satu semangat kerja untuk pegawai lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika komunikasi itu buruk akan mempersulit antar pegawai menjalankan tugas suatu di dalam suatu instansi. Maka dari itu didalam mewujudkan suatu kinerja yang baik antara atasan dengan bawahan harus menjalin komunikasi yang baik dan dapat mewujudkan suasana yang harmonis

di tengah proses berlangsungnya suatu pekerjaan. Menurut Ardana, dkk (2012:138) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan pegawai dan antar pegawai itu sendiri. Komunikasi yang baik akan memberikan pemahaman pekerjaan dengan baik yang berimplikasi dengan kinerja pegawai yang cenderung meningkat. Faktor lain yang menunjang kinerja adalah Komitmen Organisasi. Setelah memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan juga komunikasi yang baik kepada setiap pegawai, maka dari itu karyawan pun harus memiliki komitmen. Komitmen ini diperlukan didalam suatu organisasi guna sebagai salah satu tolak ukur tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya itu merujuk pada suatu prinsip yang dimiliki karyawan itu sendiri antara ingin atau tidak ingin instansi tersebut. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014). Menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor adalah sebuah instansi yang bergerak dibidang pelayanan pengujian kendaraan bermotor, instansi ini merupakan suatu unit pelayanan pengujian kendaraan bermotor. Instansi ini beralamat di jalan Kol.H.Burlian, Suka Bangun, Kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor mengenai Lingkungan Kerja bangunan yang terdapat di Dinas Perhubungan Kota

Palembang telah dimakan usia, sehingga memerlukan perbaikan bangunan. Kemudian dalam Komunikasi di Dinas Perhubungan Kota Palembang, kurangnya komunikasi antar pegawai yang membuat pekerjaan menjadi terhambat.

Dan pada Komitmen Organisasi hanya sebagian dari pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor yang berkeinginan untuk meningkatkan pelayanan di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang”***.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
- c. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang ?

- d. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang.
- c. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang.
- d. Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti dapat memberikan wawasan dalam menjadi bahan acuan untuk memberikan masukan kepada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada aspek teoritis, yaitu bagi perguruan tinggi, peneliti, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sebagai bahan pertimbangan dan acuan untuk melakukan kajian serta penelitian lebih lanjut.

2. Universitas/Akademik, untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengembangan penelitian lanjutan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengetahuan tentang ilmu manajemen, tentang motivasi dan kinerja pegawai.
3. Instansi, hasil penelitian ini diharapkan pada aspek praktis yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, acuan, dan evaluasi bagi suatu organisasi khususnya Dinas Perhubungan Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andamdewi, S. (2020). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Ardina, M. (2017). *Model komunikasi lembaga iman dan taqwa (imtaq) dalam pembinaan ibadah masyarakat muslim di kecamatan Tinggi Raja kabupaten Asahan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Baraweri, S. A., & Suharnomo, S. (2015). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Dinesta, A. M., & Pangestu, E. R. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) CV. KARTIKA 3 SUMEDANG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas).
- Ernawan, Y., & Wahidin, N. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN JIWA INTRAPRENEURSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian Pada Karyawan Senior Staff PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Divisi Polyester)*. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 26-40.
- Hakimah, E. N., & Muslih, B. (2016). Penerapan Strategi 7T Bisnis Ritel Dalam E-Commerce (On-Line Shop) oleh Swalayan Golden Sebagai Media Pemasaran. *EKONIKA: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2), 91-102.
- Harahap, M. D. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut* (Doctoral dissertation).
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.

- Hendrik, H. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTRACO PENTA WAHANA PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Heryati, H. (2019). Pemberian Kompensasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Stasiun TVRI Sumsel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 149-157.
- Ibrahim, L. T., Yuliana, Y., Darnelly, D., & Pratiwi, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 236-244.
- Khaeruddin, Y. (2022). *Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus di POLDA JABAR Direktorat Reserse Kriminal Umum Subdit IV* (Doctoral dissertation, Univeristas Komputer Indonesia).
- Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organsasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- NINGSIH, D. P. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Nizar, M., & Suparman, A. (2014). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Prosiding Interdisciplinary Postgraduate Student Conference* (Vol. 1, pp. 1-6).
- Nurdianti, S. R. (2014). Analisis faktor-faktor hambatan komunikasi dalam sosialisasi program Keluarga Berencana pada masyarakat kebon agung-Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 145-159.
- Nurhidayat, M. A. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI AGUNG WILAYAH

KOTA TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448-456.

Pertiwi, N. K. B. S., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ARTOTEL SANUR BALI (ASB). *VALUES*, 3(2), 432-441.

Prasojo, G. (2021). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AKADEMI MARITIM NASIONAL JAKARTA RAYA. *JURNAL MATEMAR: MANAJEMEN DAN TEKNOLOGI MARITIM*, 3(1), 63-68.

Putra, A. E. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorrer Pada Kantor Walikota Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan akuntansi) Vol, 3*.

Setiani, I., Gunawan, P. I. K., Dama, M., & Sos, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 1-12.

Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1)

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.