

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG  
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**TESIS**

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



Disusun Oleh :

**Nama : AYU KOMALASARI**

**NPM : 245141005**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Nama : AYU KOMALASARI  
NPM : 245141005  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 23-12-2024 Pembimbing I

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

Tanggal 25-12-2024 Pembimbing II

  
: .....  
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN : 0226028303

Mengetahui :



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

Kaprodi MM

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

Tanggal 23-12-2024

Tanggal 23-12-2024

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN TATA RUANG KABUPATEN PENUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridinanti**

**Nama : AYU KOMALASARI  
NPM : 245141005  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

**Ketua Penguji :  
Tangan**

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

**Tanggal**

**03 - 01 - 2025**

**Tanda**

**Anggota Penguji :**

**1. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN : 0226028303**

**03 - 01 - 2025**

**2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M  
NIDN : 0212116401**

**03 - 01 - 2025**

**Mengetahui :**

**Palembang, 03 - 01 - 2025  
Dekan FEB**



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

**Palembang, 03 - 01 - 2025  
Kaprosdi MM**

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Megister 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 Tridinanti Palembang Bapak Prof.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.
5. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
6. Kaprodi Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Ibu Dr.Yolanda Veybitha. SE., M.Si, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

8. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Kedua orang tuaku dan kedua anakku yang sangat aku cintai.
10. Saudara dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Teman-teman Angkatan 51 MM UTP yang kusayangi.
12. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

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

Palembang, .....2025

Penulis

## ABSTRAK

**AYU KOMALASARI, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM dan Ibu Dr.Yolanda Veybitha. SE., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas tersebut, sebanyak 37 pegawai. Penelitian ini menggunakan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan kesuluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 37 Pegawai sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Disiplin Kerja. Nilai  $R^2$  untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,926, yang berarti 92,6% variasi Disiplin Kerja dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 7,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel kinerja sebesar 0,950, yang berarti 95% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel eksogen, sedangkan 5% dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini merekomendasikan agar Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan strategi yang komprehensif yang mencakup pengelolaan motivasi kerja dan penguatan lingkungan kerja. Dalam hal motivasi kerja, organisasi disarankan untuk memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai, baik berupa penghargaan material seperti bonus atau hadiah, maupun penghargaan non-material seperti pengakuan dan apresiasi publik.

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

## ABSTRACT

***AYU KOMALASARI, The Influence of Work Motivation and Work Environment on Work Discipline and Its Impact on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency, under the guidance of Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM and Mrs. Dr. Yolanda Veybitha. SE., M.Si***

*This study aims to test the influence of Work Motivation and Work Environment on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency, both directly and indirectly. The population in this study were all employees of the agency, a total of 37 employees. This study uses saturated sampling, namely a sample determination technique using the entire population as a research sample. So in this study the number of samples used was 37 employees as research samples. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) software.*

*The results of the study indicate that the Work Motivation variable has a significant effect on Work Discipline, the Work Environment variable has a significant effect on Work Discipline, the Work Motivation variable has a significant effect on performance, the Work Environment variable has a significant effect on performance, the Work Discipline variable has a significant effect on performance, the Work Motivation variable has a significant effect on performance through Work Discipline and the Work Environment variable has a significant effect on performance through Work Discipline. The  $R^2$  value for the Work Discipline variable is 0.926, which means that 92.6% of the variation in Work Discipline is explained by Work Motivation and Work Environment, while 7.4% is explained by other variables. The  $R^2$  value for the performance variable is 0.950, which means that 95% of the variation in performance is explained by exogenous variables, while 5% is explained by other variables.*

*This study recommends that the Public Works and Spatial Planning Office of Penukal Abab Lematang Ilir Regency To improve employee performance, a comprehensive strategy is needed that includes managing work motivation and strengthening the work environment. In terms of work motivation, organizations are advised to provide awards for achievements achieved by employees, either in the form of material awards such as bonuses or prizes, or non-material awards such as public recognition and appreciation.*

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AYU KOMALASARI

NPM : 245141005

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Judul tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi 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 saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademikl 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, 2025

Yang menyatakan,



AYU KOMALASARI



## **RIWAYAT HIDUP**

Ayu Komalasari, S.Keb, di lahirkan di Pendopo, 03 Feb 1987, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, Pasangan Amron Sori dan Sudarma. Pada tahun 2009 menikah dan telah dikaruniai seorang putri dan putra bernama Callysta Salsabila dan Ahmad Arrasy

Pendidikan Dasar diselesaikan pada tahun 1998 di SDN No XVII Talang Ubi Kab. Muara Enim, Pendidikan Menengah Pertama SMPN No 1 Talang Ubi Kab. Muara Enim. Selanjutnya Sekolah Menengah Atas di SMAN I Talang Ubi Kab. Muara Enim Pada Tahun 2004 Melanjutkan Keperguruan tinggi yaitu Akademi Kebidanan Heppy Zal Palembang selesai Tahun 2007, dilanjutkan Kembali Sekolah Ahli Jenjang Sarjana Kebidanan selesai tahun 2023, saat ini memasuki program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Maret Tahun 2008 bekerja sebagai PNS di Polindes Prabumenang Penukal Utara Kab. Muara Enim Tahun 2010 pindah tugas di RSUD Talang Ubi Kab. Muara Enim. Tahun 2013 pindah tugas Ke Dinas Kesehatan Kab. PALI Tahun 2015 pindah tugas Ke Badan KBPP Kab. PALI Tahun 2023 pindah tugas ke Dinas Ketahanan Pangan Kab. PALI Bulan juni Tahun 2023 pindah tugas ke Dinas PUTR Kab. PALI sampai dengan sekarang.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Pembatasan Masalah .....	11
1.4 Perumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Kegunaan Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>15</b>
2.1. Kajian Pustaka.....	15
2.1.1 Kinerja.....	15
2.1.2 Disiplin Kerja.....	23
2.1.3 Motivasi Kerja.....	28
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	39
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	45
2.3 Kerangka Berpikir .....	48
2.4 Hipotesis Penelitian.....	54

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
3.2 Populasi dan Sampel .....	56
3.2.1 <i>Populasi</i> .....	56
3.2.2 <i>Sampel</i> .....	56
3.3 Variabel dan Definisi Operasional .....	57
3.4 Instrumen Penelitian.....	63
3.5 Teknik Analisis Data.....	64
3.6 Hipotesis Statistik.....	70
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>72</b>
4.1 Hasil Analisis .....	72
4.2 Pembahasan Hasil .....	99
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>110</b>
5.1 Kesimpulan .....	110
5.2 Implikasi Kebijakan .....	111
5.3 Saran.....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Absensi Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2024.....	4
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	46
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	58
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja .....	60
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	61
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 3. 6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	64
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	74
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	75
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden .....	76
Tabel 4. 6 Outer Loadin Pls Algorithm.....	79
Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE) .....	80
Tabel 4. 8 Akar Kuadrat AVE.....	82
Tabel 4. 9 Validitas Diskriminan .....	82
Tabel 4. 10 Nilai Cross Loading .....	84
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 4. 12 Nilai R-Square ( $R^2$ ).....	87
Tabel 4. 13 Hasil F2 .....	90
Tabel 4. 14 Pengaruh Langsung.....	91
Tabel 4. 15 Pengaruh Tidak Langsung .....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow.....	35
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir.....	53
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan.....	78
Gambar 4. 2 Hasil uji <i>T-Statistik</i> Antar Variabel.....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas manajemen dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan komponen inti yang tidak hanya mendukung operasional sehari-hari, tetapi juga memainkan peran strategis dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Efektivitas pengelolaan SDM menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin kerja dan motivasi, serta mendorong kinerja yang optimal dari setiap pegawai, baik di sektor publik maupun swasta, termasuk di instansi pemerintah seperti Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir adalah salah satu lembaga yang berada di bawah naungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Indonesia (PUPR RI), yang memiliki tugas pokok membantu melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah serta tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Dinas ini memiliki beberapa bidang, di antaranya: Bidang Tata Ruang Dan Bina Konstruksi, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya serta Bidang Sumber Daya Air. Mengingat fungsi utama dinas ini mencakup pembangunan dan pemeliharaan

infrastruktur, pengelolaan sumber daya air serta penataan ruang, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan pencapaian tujuan tersebut. Kinerja yang optimal dari para pegawai diperlukan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan proyek-proyek infrastruktur, pengelolaan tata ruang yang efisien, serta keberlanjutan pembangunan yang sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah.

Mangkunegara (2022:59) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil pra-survei di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir terdapat fenomena terkait belum optimalnya kinerja pegawai kinerja, salah satu indikator adalah upaya pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Berdasarkan pra-survei, ditemukan bahwa sebagian pegawai kurang berusaha dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Mereka cenderung bekerja hanya untuk memenuhi tugas dasar tanpa upaya untuk menyempurnakan hasil atau berinovasi dalam proses penyelesaian tugas.

Terkait dengan pencapaian target, hasil pekerjaan pegawai belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Beberapa laporan menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil yang di bawah standar, menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian proyek. Selain itu, dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, ditemukan bahwa beberapa pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, sering kali pekerjaan yang dihasilkan kurang rapi dan tidak sesuai dengan instruksi. Pada aspek kehadiran,

pegawai masih sering terlambat masuk kerja, terutama pada pagi hari, yang menyebabkan gangguan dalam produktivitas tim. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi perhatian, di mana beberapa pegawai menunjukkan sikap pasif dan kurang bersemangat. Mereka tidak berinisiatif menyelesaikan tugas tambahan atau mencari cara untuk meningkatkan efisiensi.

Fenomena pada Indikator lainnya adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, namun beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mengelola waktu, menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas juga dinilai kurang memadai, terutama dalam penggunaan alat-alat kerja yang tersedia. Masalah lain yang teridentifikasi adalah ketidakmampuan pegawai untuk menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, dengan banyak pekerjaan yang diselesaikan tidak sempurna dan mengandung kesalahan yang bisa dihindari. Hal ini berdampak pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan proyek. Kerjasama antarpegawai juga masih kurang, dengan banyak pegawai yang tidak aktif membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Ini berdampak negatif pada efisiensi dan kecepatan dalam penyelesaian tugas tim.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, menurut Rivai (2021:68), disiplin kerja menjadi kunci dalam menciptakan keteraturan di tempat kerja, menjaga produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi. Tingkat absensi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 1. 1**  
**Absensi Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten**  
**Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi/ Keterlambatan Pegawai (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4 (2x3)	5	6 (4-5)	7 (5/4x100%)
Januari	37	22	814	46	768	5,65%
Februari	37	20	740	41	699	5,54%
Maret	37	19	703	52	651	7,40%
April	37	16	592	39	553	6,59%
Mei	37	20	740	34	706	4,59%
Juni	37	19	703	26	677	3,70%
Juli	37	23	851	33	818	3,88%
Agustus	37	22	814	43	771	5,28%
September	37	20	740	46	694	6,22%
<b>Rata-rata</b>						<b>5,43%</b>

Sumber : Data kepegawaian dinas PUTR, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bahwa persentase absensi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 5,43%. Menurut Ardana, (2021:53) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi pegawai. Rata-rata tingkat absensi sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum disiplinnya pegawai dalam menerapkan sistem kinerja instansi sesuai standar operasional yang telah

ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut

Hasil pra-survei di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, juga menemukan fenomena lainya terkait disiplin kerja. Indikator pertama, yaitu kedatangan tepat waktu, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sering terlambat masuk kerja, terutama di awal minggu. Hal ini disebabkan karena rata-rata pegawai di dinas PUTR berasal dari luar daerah, sehingga pada Senin subuh mereka baru berangkat ke Kabupaten PALI, yang menyebabkan sedikit keterlambatan masuk kantor sesuai dengan jam yang ditentukan. Hal ini berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, keterlambatan setelah jam istirahat juga menjadi masalah, di mana beberapa pegawai sering terlambat kembali ke kantor. Waktu kerja efektif berkurang dan produktivitas menurun, terutama di siang hari. Pada aspek pulang kerja tepat waktu, ditemukan bahwa ada pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir dengan alasan pribadi atau merasa tugas sudah selesai. Ini menunjukkan adanya kelonggaran dalam pengawasan disiplin waktu. Indikator lainnya adalah kepatuhan terhadap aturan berpakaian, di mana beberapa pegawai tidak selalu mematuhi aturan yang ditetapkan. Penggunaan pakaian yang tidak sesuai standar menimbulkan kesan kurang profesional di lingkungan kerja. Pegawai juga cenderung melanggar aturan-aturan yang berlaku, seperti menggunakan perangkat pribadi untuk keperluan di luar pekerjaan, yang mengurangi fokus pada tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Selain itu, ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang telah ditentukan, sering kali mengalihkan tugas kepada rekan kerja. Dalam hal hubungan antarunit kerja, beberapa pegawai kesulitan berkomunikasi dan bekerja sama dengan unit lain, yang menyebabkan alur kerja dan koordinasi antar departemen terganggu. Ketidapatuhan terhadap aturan juga sering terjadi, terutama dalam memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, dan tugas yang diberikan oleh atasan tidak selalu diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil pra survey juga ditemukan fenomena terkait motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, dimana gaji yang diterima menjadi salah satu masalah utama. Beberapa pegawai merasa bahwa gaji yang mereka terima belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, yang berdampak pada motivasi kerja mereka. Hal ini mempengaruhi semangat dan dedikasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi juga menjadi sorotan, di mana alat-alat kerja yang tersedia dirasa kurang memadai dan tidak selalu aman untuk digunakan. Standar keselamatan kerja belum sepenuhnya diterapkan dengan baik, menyebabkan kekhawatiran di kalangan pegawai terkait keselamatan kerja mereka.

Hubungan antara pegawai dan atasan juga tidak selalu berjalan dengan baik. Beberapa pegawai merasa tidak nyaman dengan atasan mereka, terutama karena kurangnya komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Hubungan dengan rekan kerja pun tidak selalu harmonis, dengan adanya

persaingan yang tidak sehat, yang menciptakan ketegangan di lingkungan kerja. Pegawai juga merasa kurang dihargai atas prestasi yang telah mereka capai. Kurangnya pengakuan dari atasan terhadap kerja keras mereka membuat motivasi pegawai menurun. Mereka juga merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas karena kurangnya pelatihan dan bimbingan dari atasan, yang berdampak pada hasil kerja yang tidak optimal. Selain itu, banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan pencapaian mereka dalam pekerjaan. Mereka merasa bahwa potensi mereka tidak dimaksimalkan, terutama karena kurangnya peluang pengembangan diri dan karier. Mereka merasa dinas ini tidak menyediakan kesempatan yang cukup untuk berkembang dan merasa stagnan dalam posisi mereka.

Hasil pra-survei yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan beberapa permasalahan yang signifikan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Fenomena ini mencakup berbagai aspek dari indikator-indikator yang terkait dengan kenyamanan fisik di tempat kerja, hubungan antarpegawai, serta perasaan aman dan nyaman selama bekerja.

Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa pencahayaan di beberapa ruangan kerja masih belum memadai. Hal ini menyebabkan pegawai merasa cepat lelah dan sulit berkonsentrasi, terutama saat melakukan pekerjaan yang membutuhkan fokus tinggi. Kondisi pencahayaan yang tidak optimal ini menjadi salah satu faktor

penghambat dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Temperatur atau suhu di tempat kerja juga menjadi keluhan dari para pegawai. Beberapa ruangan kerja tidak memiliki suhu yang stabil, sering kali terlalu panas atau terlalu dingin, yang mengganggu kenyamanan pegawai. Ketidaksesuaian temperatur ini menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas, dan dalam jangka panjang dapat menurunkan performa kerja mereka.

Sirkulasi udara di tempat kerja dinilai kurang baik, terutama di beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi yang cukup. Hal ini menyebabkan udara di dalam ruangan terasa pengap, yang berdampak pada kesehatan dan kenyamanan pegawai. Udara yang tidak segar dapat menyebabkan kelelahan dan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Kebisingan menjadi salah satu gangguan yang sering dihadapi oleh pegawai di dinas ini. Suara dari luar kantor, seperti aktivitas konstruksi atau lalu lintas, sering kali mengganggu konsentrasi pegawai. Selain itu, kebisingan dari aktivitas internal juga berdampak pada suasana kerja, membuat pegawai kesulitan fokus pada tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi. Kondisi ini menyebabkan penurunan efisiensi dan kualitas kerja secara keseluruhan. Tata warna di lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif untuk bekerja. Namun, berdasarkan pra-survei, beberapa pegawai merasa bahwa tata warna di kantor kurang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Warna-warna yang kurang sesuai atau terlalu mencolok dapat menyebabkan ketidaknyamanan visual, yang pada akhirnya mempengaruhi mood dan motivasi kerja pegawai.

Selain faktor fisik, hubungan kerja antarpegawai juga menjadi salah satu indikator penting dari lingkungan kerja. Berdasarkan hasil survei, ditemukan bahwa hubungan antarpegawai masih kurang harmonis. Beberapa pegawai merasa bahwa kerjasama dalam tim belum optimal, dan adanya persaingan tidak sehat di antara rekan kerja menyebabkan ketegangan dalam lingkungan kerja. Hubungan yang kurang harmonis ini berdampak pada alur komunikasi yang kurang efektif dan memperlambat penyelesaian tugas-tugas tim. Hubungan antara pegawai dengan atasan juga menjadi salah satu isu yang diangkat dalam pra-survei. Beberapa pegawai merasa tidak nyaman dalam berkomunikasi dengan atasan mereka. Kurangnya komunikasi yang terbuka dan apresiasi dari atasan menyebabkan pegawai merasa kurang termotivasi. Hubungan yang formal dan kaku antara pegawai dan atasan berdampak pada minimnya feedback yang konstruktif, sehingga pegawai merasa kesulitan dalam mengembangkan kemampuan mereka.

Kenyamanan dan keamanan di tempat kerja merupakan faktor yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka merasa tidak sepenuhnya nyaman atau aman di tempat kerja. Kurangnya fasilitas keamanan dan perhatian terhadap keselamatan kerja menjadi kekhawatiran tersendiri. Selain itu, pegawai merasa bahwa fasilitas untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan kerja, seperti ruang istirahat yang memadai, masih terbatas.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antar variabel yang telah disebutkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah

variabel intervening dapat memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk membandingkan seberapa besar pengaruhnya, baik dengan atau tanpa kehadiran variabel intervening. Untuk itu, penelitian ini akan dilaksanakan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir antara lain :

- 1) Belum optimalnya kinerja pegawai dimana masih adanya pegawai bekerja hanya untuk memenuhi tugas dasar tanpa berupaya menyempurnakan hasil atau berinovasi dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Pekerjaan tidak sepenuhnya tercapai, menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian proyek infrastruktur.
- 3) Pekerjaan sering kali tidak sempurna, menyebabkan ketidakpuasan terhadap hasil dan adanya kesalahan yang dapat dihindari.
- 4) Persentase rata-rata absensi mencapai 5,43%, menunjukkan ketidakdisiplinan dalam kehadiran, di atas standar yang dianggap baik

- 5) Banyak pegawai terlambat masuk, terutama di awal minggu dan setelah jam istirahat, mengurangi waktu kerja efektif.
- 6) Ada pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, menunjukkan kelonggaran dalam pengawasan disiplin waktu.
- 7) Beberapa pegawai merasa gaji mereka belum mencukupi, sehingga mempengaruhi semangat dan dedikasi dalam bekerja.
- 8) Pegawai cenderung pasif, tidak bersemangat dalam mencari cara untuk meningkatkan efisiensi atau menyelesaikan tugas tambahan.
- 9) Pegawai merasa kurang dihargai dan tidak ada kesempatan yang cukup untuk mengembangkan karier, yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja.
- 10) Kerjasama antarpegawai belum optimal, adanya persaingan tidak sehat menghambat alur komunikasi dan penyelesaian tugas dalam tim.
- 11) Pegawai merasa fasilitas pendukung keselamatan kerja dan kesejahteraan belum memadai, memengaruhi produktivitas dan rasa aman selama bekerja.

### **1.3 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 Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.



#### **1.4 Perumusan Masalah**

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

- 1) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

- 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

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

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 2) Sebagai salah satu pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir untuk lebih memperhatikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
- 3) Secara teoritis :
  - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Disiplin 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 Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Affanti, I. N., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Optik Aini di Sragen. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(3), 143-151.
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Sinergi*, 8(1).
- Anjani, S. R., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fifgroup Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 149–162. <https://doi.org/10.31539/Costing.V2i1.471>
- Apandi, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Armantari, & Sugianingrat. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1175>
- Basri, S. K., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar. *Jurnal Edueco*, 6(1), 167-178.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Cahyani, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Tirta Musi Unit Rambutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 70-88.
- Edi, C., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1704-1709.
- Edizal, A. E., & Andriani, I. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja

Terhadap Promosi Jabatan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Adi Prima Kota Palembang. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 620-629).

Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>

Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094.

Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>

Ghozali, Imam, H. L. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Bp Undip. Semarangharnanto. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Bp Undip. Semarang, 6(4).

Handoko, T. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasni, Noviantoro, & Septianti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan 63 Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35

Hasyim, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN* (Vol. 13, No. 2, pp. 585-602).

Hidayat, M. S. D. H. P. (2024). Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 7823–7830

Ikhwan, (2024). *Perilaku Organisasi: Konsep Pendekatan dan Pemecahan Masalah*. Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia. ISBN 978-623-89329-0-0

Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Kanda Saepudin, A. K. S., & Rahmat Arifin, I. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40– 48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktek)* Penerbit PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Lengkong, D. N. P. V. P. K. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (Studi kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA*, 12(1), 651–660
- Lestari, G. A. K. A., & Antari, N. L. S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung. *Journal Research Of Management*, 4(1), 28-36.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani 2024, VOL. 6, NO. 1, PP. 29–45
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/Fokbis.V21i1.106>
- Listriana, Manisah, Hakimah, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol 7, No 2
- Melvani, F. N., Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). Influence of Work-Life Balance, Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction PT. Employee Cooperative. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *International Journal of Management and Business Economics*, 2(3), 52-58.
- Nasution, M. I., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*,

Manajemen, Akuntansi, 1(2), 44-50.

Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.

Noviantoro, D., Marisa, S., & Sakarina, S. (2022). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *Accounting & Finance/Oblik ì Finansi*, 98(4).

Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan Smk Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130.

[Http://Journal.Unilak.Ac.Id/Index.Php/Mbt/Article/View/9038%0ahttps://Journal.Unilak.Ac.Id/Index.Php/Mbt/Article/Download/9038/3662](http://Journal.Unilak.Ac.Id/Index.Php/Mbt/Article/View/9038%0ahttps://Journal.Unilak.Ac.Id/Index.Php/Mbt/Article/Download/9038/3662)

Paparang, J. A., & Suthanaya, I. P. B. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), 168–177. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.45>

Pratiwi, S. I. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246–261. <https://doi.org/10.59059>

Prayudi, A., Zega, Y., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(1), 37-43.

Pungkasan, G. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1032–1051. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287>

Rahayu, A. S. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

Ramdhani, S. N., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 10(2), 1236–1249.

Ravee, R., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 392–401. <https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V5i2.23409>

- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 539-547).
- Sandy Pangestu, E. E. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofarma Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 1– 17.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1772-1784.
- Sari, Putri Novia. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda: Haura Publishing.
- Shidiq, M. S., Sudarijati, S., & Samsuri, S. (2024). Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(5), 3821-3839.
- Silalahi, D. E. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Yume: Journal Of Management*, 4(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. In *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv Alfabeta.
- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. 2(2), 135–148.



- Susanto, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 6(2), 292–299. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V6i2.652>
- Syaripah, D. M. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten. *Journal of Geopolitics and Public Policy*, 1(2), 14–21
- Tamiya, S. M. H., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1275–1289.
- Tirta. (2023). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(02), 494–506.
- Togatorop, J. R. F., Pristiwasa, I. W. T. K., & Fatimah, Z. (2023). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Housekeeping Department Di Aston Batam Hotel & Residence. *Jurnal Mekar*, 2(2), 65-71.
- Trisnowati, J. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. *II(2)*, 24–35.
- Trysedy, A., & Putra, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(2), 127–134. <https://doi.org/10.24036/Jkpbp.V2i2.3072>
- Wahyuni, A. B. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume, 10, 769–781.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sumber*, 1(1), 42-259.
- Yulianti, T., Solehudin, S., Suyaman, D. J., & Hersona, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Security Di Pt. Astra Daihatsu Motor Karawang. *Swabumi*, 11(2), 173-185.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.