

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA  
SELATAN**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**NAMA : MELYA YOLANDA**  
**NPM : 245141020**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA  
SELATAN**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**NAMA : MELYA YOLANDA**  
**NPM : 245141020**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : MELYA YOLANDA  
NPM : 245141020  
Konsentersasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Tesis

Tanggal 13/1/2025 Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M  
NIDN : 0015035101

Tanggal 13/1/2025 Pembimbing II



Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si  
NIDN : 0201018001

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Tanggal 13/1/2025

Kaprodi MM



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

Tanggal 13/1/2025

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS  
PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

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

Nama : MELYA YOLANDA  
NPM : 245141020  
Konsenterasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M  
NIDN : 0016035101

Tanggal

18/1/2025

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

1. Dr. M. Ima. Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN : 0201018001

18/1/2025



2. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si  
NIDN : 0110117204

18/1/2025



Mengetahui :

Palembang, /8 Januari 2025

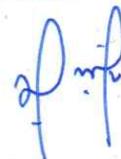
Dekan FEB



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

Palembang, 18 Januari 2025

Kaprodi MM



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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melya Yolanda  
NPM : 245141020  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan

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

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

Palembang, 30 Januari 2025

Yang Menyatakan,



10000  
METERAI TEMPEL  
2AMX138424403

Melya Yolanda

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner. Sampel yang digunakan yaitu 80 karyawan honorer pada Bidang Lalu Lintas Jalan. Analisis data dilakukan dengan bantuan Program *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan honorer. Kemudian, motivasi kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi pada kebijakan manajerial dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus dilakukan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the work environment, work discipline, and work motivation on the performance of honorary employees, and the influence of the work environment and work discipline on the performance of honorary employees with work motivation as an intervening variable in the Road Traffic Division of the South Sumatra Transportation Agency. The method of data collection in this study was through a questionnaire. The sample used was 80 honorary employees in the Road Traffic Division. Data analysis was performed by Partial Least Square (PLS) Program version 3.2. The results show that the work environment and discipline have a significant positive effect on work motivation. In addition, the work environment, discipline, and motivation have a significant positive effect on the performance of honorary employees. Then, work motivation acts as an intervening variable that strengthens the influence of the work environment and discipline on employee performance. The results of this study have implications for managerial policies and the results of the study can be used as a reference for management in determining the priority scale of what policies should be taken.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja dan profesionalisme Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan terutama pada Bidang Lalu Lintas Jalan.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti, Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridinanti, Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA., CSRS
4. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
6. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun disepanjang proses penelitian, dan dukungan untuk penyelesaian tesis ini.
7. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing kedua yang memberikan nasehat, bimbingan, dan waktu luang untuk membimbing peneliti.
8. Seluruh keluarga terutama ayah, ibu, dan saudara-saudara yang telah memberikan dukungan moril maupun material.

9. Seluruh teman-teman yang telah memberikan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, Januari 2025

Melya Yolanda

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	14
C. Pembatasan Masalah .....	15
D. Rumusan Masalah .....	15
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Kegunaan Penelitian.....	17
BAB II.....	19
KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	19
A. Kajian Pustaka .....	19
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	45

C. Kerangka Berfikir .....	51
D. Hipotesis Penelitian .....	61
BAB III.....	63
METODOLOGI PENELITIAN .....	63
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	63
B. Desain Penelitian .....	64
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	65
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	67
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	70
F. Teknik Analisis Data .....	79
BAB IV .....	88
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	88
A. Hasil Penelitian.....	88
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	117
BAB V.....	132
KESIMPULAN DAN SARAN.....	132
A. Kesimpulan.....	132
B. Implikasi.....	133
C. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA .....	139
LAMPIRAN .....	146

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Hierarki Kebutuhan Dasar Maslow .....	29
<b>Gambar 2.2</b> Kerangka Berpikir .....	61
<b>Gambar 3.1</b> Diagram Jalur Penelitian.....	88
<b>Gambar 4.1</b> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
<b>Gambar 4.2</b> Responden Berdasarkan Usia .....	90
<b>Gambar 4.3</b> Responden Berdasarkan Pendidikan.....	91
<b>Gambar 4.4</b> Full Model Setelah Dikalkulasi 1 .....	98
<b>Gambar 4.5</b> Full Model Setelah Dikalkulasi 2 .....	102
<b>Gambar 4.6</b> Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	115
<b>Gambar 4.7</b> Hasil Uji <i>T-Statistics (Bootstrapping)</i> .....	116

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Kategori Pencapaian Sasaran Kinerja Karyawan Honorer.....	9
<b>Tabel 1.2</b> Penilaian Kinerja Karyawan Honorer Tahun 2021-2023.....	10
<b>Tabel 1.3</b> Absensi Karyawan Honorer .....	12
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....	64
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> .....	68
<b>Tabel 3.3</b> Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan.....	72
<b>Tabel 3.4</b> Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	74
<b>Tabel 3.5</b> Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja.....	76
<b>Tabel 3.6</b> Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja .....	78
<b>Tabel 4.1</b> Deskripsi Karakteristik Responden.....	89
<b>Tabel 4.2</b> Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Jawaban Responden .....	92
<b>Tabel 4.3</b> Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	93
<b>Tabel 4.4</b> Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	93
<b>Tabel 4.5</b> Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	94
<b>Tabel 4.6</b> Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	95
<b>Tabel 4.7</b> Kategori Jawaban Responden .....	96
<b>Tabel 4.8</b> Nilai <i>Outer Loading Factor</i> Algoritma 1 .....	99
<b>Tabel 4.9</b> Nilai <i>Outer Loading Factor</i> Algoritma 2.....	103
<b>Tabel 4.10</b> <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	105
<b>Tabel 4.11</b> Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loadings)</i> .....	106

<b>Tabel 4.12</b> Nilai <i>Composite Reability</i> .....	108
<b>Tabel 4.13</b> Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> .....	109
<b>Tabel 4.14</b> Nilai <i>R-Square</i> .....	110
<b>Tabel 4.16</b> <i>Path Coefficient</i> .....	111
<b>Tabel 4.17</b> <i>Specific Indirect Effects</i> .....	114

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	146
Lampiran 2 Absensi Karyawan Honorer.....	150
Lampiran 3 Hasil Kuesioner .....	163

## RIWAYAT HIDUP



**Melya Yolanda**, dilahirkan di Palembang, 08 bulai Mei tahun 1999, merupakan anak kedua dari pasangan Mizan, S.E dan Ernaini. Peneliti menempuh pendidikan dimulai dari SD Negeri 117 Palembang (*lulus tahun 2010*), melanjutkan ke SMP Negeri 08 Palembang (*lulus tahun 2012*), SMA Negeri 5 Palembang (*lulus tahun 2015*), D-III LLASDP di Politeknik Transportasi Sungai, Danau, dan Penyeberangan Palembang (*lulus tahun 2019*), D-IV Transportasi Darat di PTDI-STTD Bekasi (*lulus tahun 2020*), hingga akhirnya bisa menempuh kuliah

S2 Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Peneliti saat ini bekerja sebagai ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan pada UPTD Penyelenggaraan ASDP dan Laut sejak tahun 2022.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan tugas akhir tesis ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan”.

Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya tesis ini.

Palembang, Januari 2025

Melya Yolanda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menentukan kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan organisasi khususnya karyawan. Sebuah organisasi membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan (Fudzah, Bahri, & Khairani, 2020).

Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintahan terdiri dari Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Karyawan Honorer. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu,

yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan (Republik Indonesia, 2023).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, karyawan honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Karwayan honorer merujuk kepada pegawai non-PNS yang belum diangkat menjadi pekerja tetap dan tidak menerima tunjangan-tunjangan khusus yang diterima oleh PNS (Pemerintah Pusat, 2012).

Sinambela, Lijan Poltak & Sinambela, Sarton (2022) menjelaskan kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan oleh organisasi maupun instansi pemerintah (Kadri, Madjir, & Andriyani, 2024). Kinerja karyawan dapat diukur melalui target, prestasi yang diraih, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Suatu organisasi dalam kegiatannya selalu menantikan hasil kinerja yang baik dari karyawannya. Semakin optimal kinerja karyawan maka semakin mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi di masa yang akan datang.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam sebuah organisasi. Faktor – faktor tersebut dapat berupa masalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Noviantoro, Andriyani, & Sakinah, 2020).

Sinambela, Lijan Poltak & Sinambela, Sarton (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pimpinan atau atasan suatu organisasi perlu memberikan motivasi kepada karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membentuk disiplin kerja karyawan. Motivasi menjadi faktor pendorong yang penting bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan suatu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan (Fudzah, Bahri, & Khairani, 2020). Karyawan yang termotivasi maka akan berusaha secara maksimal dalam mencapai tujuan (Kadri, Madjir, & Andriyani, 2024). Selain itu, karyawan yang termotivasi juga akan lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hady, Edizal, & Andriyani, 2024).

Menurut (Sutrisno E. , 2016) menyatakan bahwa terdapat dua bagian besar faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern terdiri dari keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Sementara itu, Abraham Maslow dalam Sinambela, Lijan Poltak & Sinambela, Sarton (2022) menjelaskan teori motivasi jenjang kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan kepemilikan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis merupakan hal mendasar yang harus dipenuhi sebelum seorang karyawan dapat mencapai motivasi yang lebih tinggi. Sutrisno dan Maslow memberikan wawasan penting dalam memahami hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara fisik ataupun nonfisik yang mampu memaksimalkan hasil kerja (Lamawuran, FoEh, & Manafe, 2023). Apabila karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik antar karyawan dapat menyebabkan terganggunya kinerja (Sedarmayanti<sup>[MF1]</sup> dalam Sentosa dan Riana, 2018). Menurut Nitisemito dalam Yantika, Herlambang, dan Rozzaid (2018). lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan

sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Ayunasrah, Ratnawati, Diana, dan Ansari (2022) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Prakoso, Astuti, dan Ruhana (2014) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dimana semakin baik dan menyenangkan lingkungan kerja maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung dan tidak nyaman, maka akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan akan menurunkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pramularso (2017) penerapan disiplin kerja menjadi bagian tidak terpisahkan bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin merupakan sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan (Rakhim, Madjir, & Aprini, 2024). Tanggung jawab untuk mematuhi prosedur dan segala peraturan kerja yang sudah dibuat oleh suatu organisasi menjadi bentuk nyata karyawan dalam kaitannya dengan disiplin kerja yang dimilikinya. Disiplin kerja harus dipegang dan menjadi prinsip bagi karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Disiplin kerja menjadi pendorong seorang karyawan agar dapat mengerjakan setiap pekerjaan dengan optimal. Disiplin sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi (Rakhim, Madjir, & Aprini, 2024). Disiplin kerja yang serius dapat menjadi kesan kekuatan organisasi, meskipun perwakilan sebagai sumber daya alam dalam hal ini sebagai karyawan yang mengenali satu organisasi dari yang lain (Rumbewas<sup>[MF2]</sup> dalam Nurkhotimah, 2022)

Rhizqiyyah (2022) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja harus diterapkan karena tanpa adanya disiplin yang baik, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Rukhayati, 2018). Peraturan di suatu organisasi akan diikuti dengan sanksi pelanggaran. Sanksi yang diberikan mengharuskan karyawan untuk disiplin dalam mematuhi peraturan yang diberlakukan suatu organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah menginvestigasi hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Langda dan Aditya Wijaya (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berperan dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya

penelitian Nurul Amalia (2021). Ketiga penelitian itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rosiana Wulandari (2020) menjelaskan terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Kerja Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Selain itu, penelitian Suwanto (2019) menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021) pada penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kemudian penelitian Mirawati, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah, Riduan Siagian (2020) juga menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yani Restiani Widjaja dan Adnan Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana (2014) dan Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan atau yang biasa disebut Dishub Prov. Sumsel mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi. Dishub Prov. Sumsel terdiri dari 1 Bagian Sekretariat, 4 Bidang dan 3 Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD), yaitu Bidang Lalu Lintas Jalan, Bidang Angkutan Jalan, Bidang Pelayaran, Bidang Perkeretaapian Pengembangan, UPTD Penyelenggaraan ASDP dan Laut, UPTD Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Api-Api dan Kertalaya, dan UPTD Teminal.

Bidang Lalu Lintas Jalan atau yang biasa disebut Bidang LLJ mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen rekayasa lalu lintas, pengendalian operasional dan keselamatan lalu lintas. Bidang Lalu Lintas Jalan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik

motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun disiplin kerja untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer di Bidang Lalu Lintas Jalan Dishub Prov. Sumsel.

Berdasarkan hasil observasi terkait kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti diketahui kategori pencapaian sasaran kinerja karyawan honorer pada Bidang LLJ Dishub Prov. Sumsel yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1.1** Kategori Pencapaian Sasaran Kinerja Karyawan Honorer

No.	Persentase Nilai	Kategori Nilai
1	0 - 40	Sangat Buruk
2	41 - 55	Buruk
3	56 - 70	Cukup Baik
4	71 - 85	Baik
5	86 - 100	Amat Baik

*Sumber : Bidang Umum dan Kepegawaian, 2024*

Pada tabel diatas menunjukkan kategori pencapaian sasaran kinerja karyawan honorer pada Bidang LLJ dikelompokkan menjadi lima kategori. Yaitu persentase dengan nilai 0 - 40 mendapatkan kategori sangat buruk, persentase nilai 41 - 55 mendapatkan kategori buruk, persentase nilai 56 - 70 mendapatkan kategori cukup baik, persentase nilai 71 - 85 mendapatkan kategori baik, persentase nilai 86 - 100 mendapatkan nilai amat baik.

Fenomena tentang kinerja karyawan honorer pada Bidang LLJ Dishub Prov. Sumsel diketahui dalam melaksanakan tugasnya belum terlaksana secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan honorer Bidang LLJ Dishub Prov. Sumsel Tahun 2021-2023 yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1.2** Penilaian Kinerja Karyawan Honorer Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori Nilai									
		Sangat Buruk	%	Buruk	%	Cukup Baik	%	Baik	%	Amat Baik	%
2021	80	0	0	2	2,5%	18	22,5%	37	46,25%	23	28,75%
2022	80	0	0	5	6,25%	27	33,75%	32	40%	16	20%
2023	80	0	0	3	3,75%	9	11,25%	40	50%	28	35%

Sumber : Bidang Umum dan Kepegawaian, 2024

Pada tabel diatas terlihat bahwa rata-rata kinerja karyawan honorer pada Bidang LLJ Dhub Prov. Sumsel dari tahun 2021 ke tahun 2023 mengalami fluktuasi yang signifikan dalam beberapa kategori penelitian. Pada kategori nilai amat baik, sasaran kinerja karyawan mengalami penurunan dari 28,75% pada tahun 2021 menjadi 20% pada tahun 2022, dan kemudian meningkat kembali menjadi 35% pada tahun 2023. Pada kategori nilai baik, sasaran kinerja pegawai mengalami penurunan dari 46,25 % pada tahun 2021 menjadi 40% pada tahun 2022, dan kembali meningkat pada tahun 2023 menjadi 50%.

. Pada kategori nilai cukup baik, sasaran kinerja pegawai mengalami peningkatan dari 22,5 % pada tahun 2021 menjadi 33,75% pada tahun 2022, dan mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 11,25%. Sedangkan pada kategori nilai buruk, sasaran kinerja pegawai mengalami peningkatan dari 2,5% pada tahun 2021 menjadi 6,25% pada tahun 2022, dan mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 3,75%.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum stabil dan masih ada karyawan yang mendapatkan kategori nilai buruk. Selanjutnya peneliti menemukan fenomena-fenomena lain mengenai

kinerja yang dialami karyawan honorer Bidang LLJ yaitu rendahnya kualitas kerja karyawan seperti hasil kerja yang tidak optimal yaitu tidak sesuai dengan instruksi atasan, rendahnya kuantitas kerja seperti tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau sesuai target yang ditentukan.

Kemudian, karyawan honorer tidak bisa mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan oleh atasan seperti melimpahkan tugas kepada orang lain atau melalaikan tugas tersebut, belum mampu bekerjasama dalam tim seperti masih terjadinya perselisihan antar karyawan, dan belum memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan tanpa menunggu perintah atasan. Hal tersebut terjadi dikarenakan belum adanya panduan atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan kinerja karyawan honorer.

Fenomena mengenai motivasi kerja pada bidang tersebut masih belum optimal yang dapat dilihat dari kurangnya pemberian kebutuhan fisiologi seperti ruang kerja yang sempit dan sarana kerja yang belum memadai, belum adanya sebuah penghargaan diri seperti tidak dihargai oleh teman sejawat dan kurang mendapatkan pengakuan terhadap pencapaian kinerja karyawan dari atasan. Selanjutnya, tingkat kepemilikan sosial yang dimiliki karyawan masih rendah yang dapat dilihat dari minimnya interaksi antar sesama karyawan dan karyawan tidak diterima dalam kelompok-kelompok tertentu yang dikarenakan perselisihan yang terjadi diantara Karyawan honorer.

Kemudian, kurangnya pemberian aktualisasi diri yang dapat dilihat dari belum adanya ruang berpendapat untuk mengemukakan ide-ide yang dimiliki oleh Karyawan honorer. Hal tersebut terjadi karena belum adanya metode atau

alat pengukuran yang jelas untuk mengukur tingkat motivasi karyawan dan bagaimana dampaknya pada kinerja karyawan.

Kemudian, fenomena tentang lingkungan kerja pada bidang tersebut yaitu peralatan kerja yang kurang memadai seperti jumlah peralatan kerja yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan dan banyak peralatan kerja yang rusak. Selanjutnya, belum terdapat fasilitas karyawan untuk beristirahat. Dampak dari kondisi lingkungan kerja yang belum optimal membuat karyawan honorer bermalas-malasan dan lebih suka berkumpul di kantin atau pos penjagaan.

Disisi lain, fenomena mengenai tingkat kedisiplinan karyawan honorer pada Bidang LLJ masih rendah dimana banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan absensi karyawan honorer yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.3** Absensi Karyawan Honorer

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan Terlambat (Orang)	Tingkat Absensi (%)
1	Juli	80	41	51,25%
2	Agustus	80	39	48,75%
3	September	80	45	56,25%

*Sumber : diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel absensi karyawan honorer yang terlambat pada bulan Juli – September tahun 2024 diatas, dapat dilihat bahwa persentase tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan September yaitu dari 90 karyawan honorer sebanyak 45 karyawan honorer yang terlambat datang ke kantor dengan persentase sebesar 56,25%. Sedangkan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Agustus yaitu dari 80 karyawan honorer sebanyak

39 karyawan yang terlambat datang ke kantor dengan persentase sebesar 48,75%.

Selain fenomena ketidakdisiplinan karyawan honorer yang telah dijelaskan diatas, fenomena yang terjadi pada karyawan honorer Bidang LLJ yaitu tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemudian, karyawan tidak menggunakan sarana kantor dengan berhati-hati dimana banyaknya peralatan kantor yang rusak dan tidak diperbaiki.

Selain itu, karyawan tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan seperti merokok didalam ruangan, dan karyawan tidak mematuhi aturan penggunaan pakaian dinas yang dapat dilihat dari karyawan mengeluarkan pakaian pada saat jam dinas, menggunakan sandal jepit pada saat keluar ruangan, dan tidak menggunakan atribut yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena belum ada tindakan tegas bagi karyawan honorer yang melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan honorer Bidang LLJ Dishub Prov. Sumsel yaitu seharusnya terdapat panduan atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan kinerja karyawan honorer. Dampak dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih produktif, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penyelesaian antara ketiga faktor ini dapat menjadi kunci untuk mencapai

efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan bidang tersebut.

Dari uraian penjelasan pada latar belakang, mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang disebutkan, dan berbagai permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis guna memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan tentang **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan"**

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah Kinerja Karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan antara lain :

1. Kondisi lingkungan kerja belum optimal
2. Rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan honorer
3. Belum ada tindakan tegas bagi karyawan honorer yang melakukan tindakan indisipliner
4. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan honorer masih rendah
5. Belum adanya metode atau alat pengukuran yang jelas untuk mengukur tingkat motivasi karyawan dan bagaimana dampaknya pada kinerja karyawan

6. Kinerja karyawan honorer masih belum optimal
7. Belum adanya panduan atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan kinerja karyawan honorer

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan – keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ?

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

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk ingin mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dan harus relevan dengan rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui, dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan .
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan .

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan .
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan .
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Honorer Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan .
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan .

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Bidang Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi:

1. Sumbangan pemikiran dan masukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan khususnya Bidang Lalu Lintas Jalan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Honorer pada masa yang akan datang.
2. Bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Tridinanti, khususnya Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang akan berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Madjir, S., & Darmin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMP Negeri 5 Muara Enim. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 3(2), 119-126.
- Amalia, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International. *JEBI (Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia)*, 15(1), 24-32.
- Arga, H. P., Rahayu, G. S., Altaftazani, D. H., & Pratama, F. (2019). *Sumber Belajar IPS Berbasis Lingkungan*. Sumedang: UPI Sumedang Press.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Cresswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixes*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten)*. Klaten: Lakeisha.
- Febrianto, H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. *Forbiswira: Forum Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 548-565.
- Fudzah, N., Bahri, S., & Khairani, L. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Dilengkapi Software SmartPls 3.0 Xlstat 2014 dan WarpPls 4.0* (4 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hady, T. S., Edizal, A., & Andriyani, I. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 620-629.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS*. Jakarta: PT. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu "Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat dan Tantangan Era Revolusi Industri 4.0"*. 2, hal. 134-147. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke.12 (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussein, A. S. (2015). *Modul Ajar Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Jogiyanto, & Abdillah. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis (1 ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kadri, H., Madjir, S., & Andriyani, M. I. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 655-673.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Motivasi pekerja wanita pembersih sarang walet di rumah produksi kota Palangka Raya*. Palangkaraya: IAIN Palangka Raya.
- Lamawuran, W. W., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(6)*, 1036-1048.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-14)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mikial, M., Suyatiningsih, T., Noviantoro, D., Sakarina, S., & Hakimah, Y. (2022). *Pedoman Penulisan Tesis*. (I. Andriyani, & Y. Veybitha, Penyunt.) Palembang: UPT. Penerbitan dan Percetakan Universitas Sriwijaya.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Narendra, P., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(3)*, 647-659.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naftali, Y. (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS. Ver : 2019.01.02* . Palembang: Universitas Tridinanti.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kelima ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor , J. (2017). *Metodologi Penelitian "Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah"*. Jakarta: Kencana.
- Norianggono, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8(2)*, 1-10.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviantoro, D., Andriyani, I., & Sakinah. (2020). *Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil*. Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Tridinanti.

- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten. *Manageable*, 1(1), 39-56.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1-10.
- Prakoso, R. D., Astuti, S. A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan”(Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(02), 1-10.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), 171-178.
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Puri, J. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Yodya Karya)*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9.
- Rakhim, A., Madjir, S., & Aprini, N. (2024). The Effect of Service Quality, Work Ethic and Discipline on Community Satisfaction at the Muara Enim Sub-District Office, Muara Enim Regency. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 3(1), 39-46.
- Republik, I. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rhizqiyah, S. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)*. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.

- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41-53.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sharah, R. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)*. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Shelawati, & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2114-2146.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Manajemen Kinerja. Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik Sampling*. Jakarta: UNJ Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

- Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Syah, M. D., Usman, O., & Krissanya, N. (2024). Pengaruh Kepercayaan Merek, Persepsi Kualitas, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Serta Dampaknya Pada Kepuasan Konsumen di Kalangan Gen-Z (Studi Pada Digital Out of Home Advertising Mobile Led). *LANCAH : Jurnal Inovasi dan Tren*, 2(2b), 787.
- Wahyudin, I. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kerja Kecamatan Lau Kabupaten Maros*. Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Program Magister Administrasi Terapan. Makassar: Politeknik STIA LAN Makassar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wijaya, A. (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03*. Yogyakarta: Innosain.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4), 1-18.
- Wiryanan, T. W., Rizqon, & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 59-78.
- Wulandari, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Banyuasin*. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Palembang: Universitas Tridianti.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 178-188.

Zuriana, Septarina, L., & Andriyani, I. (2023). Kajian Tingkat Kinerja Pegawai (Studi Pada SMA Negeri Kabupaten Lampung Selatan). *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 897-904.