

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Ditulis untuk memenuhi Sebagai Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



**NAMA : NURDIANA
NPM : 245141028
Konsentorasi : 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

Nama : Nurdiana
NPM : 245141028
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPILIKASINYA
PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Proposal Tesis
Tanggal 21/11/14 Pembimbing I



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN: 010117204

Tanggal 21/11/14 Pembimbing II



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

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Tridinnanti Palembang

Kaprodi Magister Manajemen
Universitas Tridinnanti Palembang



Dr. My. Mikiel, SE, MSL, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401
Tanggal.....



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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga tesis yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan**” dapat diselesaikan

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

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

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Bapak Prof. Ir.H Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE,MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM.,CHRM yang senantiasa meluangkan waktu , pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,MM., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu , pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Dr. Sari Sakarina, SE, MM.,CHRM., selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu , pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Orang Tua tercinta yang selalu mendoakan anaknya
9. Suami dan anak-anak tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan
10. Teman-teman Angkatan yang saling support.

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

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih banyak dapat 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 di bidang Pendidikan.

Palembang, Januari 2025

Nurdiana

MOTTO

“Be a person who is beneficial to others”

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurdiana
NPM : 245141028
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentorasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun in sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universtias Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya 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 ada paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Januari 2025


Nurdiana

RIWAYAT HIDUP

Nurdiana, lahir di Palembang, 21 Desember 1980 dari pasangan Lukman Yakub dan (Alm. Siti Aisyah), menyelesaikan sekolah Dasar di SD Negeri Sukapura 04 Jakarta Utara pada tahun 1994, SMP Negeri 1 Palembang pada tahun 1997 dan pada tahun 2000 menyelesaikan Sekolah Menengah Atas Srijaya Negara.

Melanjutkan kuliah di Politeknik Negeri Sriwijaya dan mendapat gelar A.Md pada tahun 2003, lalu melanjutkan kuliah di Universitas Terbuka Palembang dan mendapat gelar Sarjana Perpustakaan (S.I.PUST) pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2023 melanjutkan Pendidikan S2 di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Tahun 2014 sampai sekarang bekerja sebagai Apartur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Palembang, Januari 2025

Nurdiana

ABSTRACT

This study aims to understand and prove the influence of motivation and work environment on job satisfaction, as well as its implications on the performance of employees at the Education Office of South Sumatra Province, with job satisfaction as a mediating variable. The population of this study consists of all employees at the Education Office of South Sumatra Province, totaling 156 employees, with a sample of 61 employees selected using Simple Random and systematic sampling techniques.

Data analysis was conducted using the Structural Equation Model (SEM) method operated through the Partial Least Squares (PLS) program. The results showed that motivation significantly influences job satisfaction, and the work environment also significantly influences job satisfaction. In addition, motivation has been proven to significantly affect employee performance, and the work environment also shows a significant effect on employee performance. Job satisfaction itself plays an important role in improving employee performance and functions as a mediating variable between motivation and work environment and performance.

The implications of these findings indicate that to improve employee performance, factors such as motivation and a good work environment need to be considered. Efforts to enhance job satisfaction through increased motivation and improved work environment are expected to positively impact overall employee performance.

This study provides insights for management to focus on these aspects to achieve optimal organizational performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
MOTTO.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah.....	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	18
2.1 Kajian Pustaka	18
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	18
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3 Lingkungan Kerja	26
2.1.4 Motivasi	32
2.2 Kerangka Berpikir.....	39
2.3 Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2 Desain Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	48

3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel	49
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.4.1 Sumber Data	50
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	52
3.5.1 Variabel Kinerja Pegawai (Z)	52
3.5.2 Variabel Kepuasan Kerja.....	55
3.5.3 Variabel Motivasi Kerja (X ₁).....	56
3.5.4 Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	58
3.6 Teknik Analisis Data.....	59
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptit.....	59
3.6.2 Analisis Inferensial	60
3.6.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	65
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Analisis	68
4.1.1 Analisis Deskriptif Data Demogrrafis Responden.....	68
4.1.2 Analisis Statistik Inferensial	76
4.2 Pembahasan Hasil	97
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Implikasi	106
5.3 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021-2023.....	7
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	37
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	47
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Z).....	53
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)	55
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi (X ₁).....	57
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X ₂)	58
Tabel.3.6	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	66
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden	69
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Respoden berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3	Deskripsi Karakteristik Respoden berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4.4	Kategori Jawaban	72
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	73
Tabel 4.6	Kategori Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.7	Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	75
Tabel 4.8	Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan.....	76
Tabel 4.9	<i>Loading Factor</i> Variabel Motivasi dan Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.10	<i>Loading Factor</i> Variabel Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.11	<i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.12	<i>Loading Factor</i> Variabel Motivasi dan Variabel Lingkungan Kerja	82
Tabel 4.13	<i>Loading Factor</i> Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.14	<i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.15	Average Variance Extracted (AVE)	84
Tabel 4.16	Akar Kuadrat AVE	85
Tabel 4.17	Kriteria <i>Fornell-Larcker</i> (Akar Kuadrat AVE).....	86
Tabel 4.18	Nilai <i>Discriminant Validity</i> (<i>Cross Loadig</i>)	87
Tabel 4.19	Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 4.20	Nilai <i>R-Square</i> (R ²)	90
Tabel 4.21	Hasil <i>F Square</i> (F ²).....	91
Tabel 4.22	<i>Path Coefficients</i>	95
Tabel 4.23	Data <i>Indirect Effect</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Full Model Kalkulasi Pertama.....	78
Gambar 4.2 Full Model Kalkulasi Kedua	81
Gambar 4.3 Hasil Uji t-statistik antar variabel.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal yang menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Namun, kinerja yang baik tidak terwujud tanpa adanya kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang dimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha yang dicapai oleh seseorang, Adapun dari peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan yang dilalui oleh pegawai tidak lepas dari motivasi.

Sakarina et al,(2024) motivasi adalah motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan Septianti et al,(2017) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal,dengan

memotivasi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu organisasi harus mampu memotivasi pegawai, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan memotivasi pegawai yaitu gaji atau upah (reward), prestasi, afiliasi, kekuasaan/karir, dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi masih kurangnya pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga adanya penurunan dalam pekerjaan seperti masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya karena kurang termotivasi. Dari yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memberikan peningkatan dalam kinerja seorang pegawai. Selain motivasi adapun faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh kinerja yaitu lingkungan kerja. Setiap organisasi atau perusahaan, pada umumnya baik dari skala besar, menengah, kecil, keseluruhannya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi ataupun perusahaan tersebut berada. Adapun lingkungan itu sendiri akan mengalami perubahan sehingga pada organisasi ataupun perusahaan yang bisa bertahan ialah yang dapat menyesuaikan Ketika adanya perubahan pada lingkungan. Berdasarkan hasil observasi dilakukan peneliti masih adanya lingkungan kerja yang kurang seperti masih adanya pegawai yang kurang hubungan antar pegawai yang kurang baik dan fasilitas tempat kerja yang tidak memadai seperti ruangan yang sempit, sirkulasi udara yang tidak baik dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan merupakan salah satu dari faktor penting untuk menciptakan peningkatan pada kinerja pegawai. Adapun faktor lain selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam

suatu organisasi merupakan suatu yang dianggap sederhana namun dapat pula menjadi masalah. Kepuasan kerja merupakan suatu peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang dimiliki atau yang ditimbulkan oleh pegawai atau pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti masih adanya pegawai yang kurang kerjasama dalam pegawai saat melakukan penugasan serta masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan passion, hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja bagi pegawai serta bisa berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang sangat penting didalam sebuah perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan oleh seorang karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam perusahaan Rivai (2015:309). Kinerja karyawan menjadi tolak ukur suksesnya sebuah perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu yang sesuai dengan karyawan bekerja dengan baik dan maksimal maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap perusahaan tersebut. Kinerja yang baik juga diiringi dengan kompetensi yang memadai pada setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2019:189) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, lingkungan kerja, gaya lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja serta kepuasankerja. Kepuasan kerja dalam pandangan Handoko (2020:193) adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari

perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka organisasi atau perusahaan. Dalam perspektif Agustinah et al., (2020) Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan memberikan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kreativitas atau caranya sendiri, dalam melakukan pengambilan keputusan atau kebijaksanaan selalu melibatkan karyawan, memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat sehingga pemimpin dapat mengetahui keluhan karyawan dalam bekerja, dan memberikan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan secara berkala untuk mengetahui standar karyawan tersebut dalam bekerja sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya penelitian antara kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja merupakan faktor meningkatnya kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka tingkat produktivitas kinerja semakin tinggi.

Motivasi kerja sebagaimana diuraikan oleh Maruli (2022:232) adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sejalan dengan pandangan Agustina et al.,(2020) karyawan yang tidak termotivasi melakukan kerja yang minimum,

mengakibatkan kualitas produk menurun dan perusahaan kehilangan kekuatan kompetitif. Penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya dengan memberikan jam istirahat yang cukup bagi pekerja agar tidak kelelahan dan stres saat bekerja.

Fenomena ini tidak hanya berlaku di sector swasta, tetapi juga di sector pemerintahan. Salah satu contohnya adalah Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan terletak di Kapten A.Rivai No.47 Palembang yang memiliki peran yang sangat vital dalam mengembangkan kualitas Pendidikan di wilayahnya. Sebagai Lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan dan pengawasan Pendidikan. Dinas Pendidikan diharapkan mampu menciptakan system Pendidikan yang efektif, efisien dan merata. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, peningkatan kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu fokus utama untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang menghambat kepuasan kerja, seperti kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu di instansi pemerintah maupun organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi adalah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi

seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Teknik motivasi yang efektif dan efisien harus memperhatikan jabatan, status pekerjaan, pekerja tidak tetap (contingent workers), tingkat keahlian yang dimiliki dan sifat pekerjaan yang repetitif, artinya teknik yang digunakan untuk memotivasi harus mempertimbangkan berbagai hal tersebut secara bijaksana. Seorang pemimpin harus dapat menguasai para bawahannya dan memberikan motivasi yang baik. Kurangnya motivasi dari atasan maka dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja disebabkan pimpinan jarang memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi, Peningkatan kepuasan kerja pegawai yang masih kurang.

Dari permasalahan yang ditemukan kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kepuasan kerja melalui peningkatan motivasi pimpinan dan perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dalam mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Secara spesifik, beberapa tantangan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan terkait kinerja dapat dilihat dari data kinerja selama beberapa tahun terakhir. Data ini memberikan gambaran permasalahan yang perlu ditangani untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2021-2023

No	Uraian Tugas Kerja	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Menyelenggarakan administrasi umum dan kearsipan yang meliputi pangadministrasian masuk, surat keluar, pengelolaan arsip aktif dan in aktif serta membuat statistic surat masuk dan keluar.	100%	80%	85 %	80%
2	Menyelenggarakan administrasi umum dan kearsipan yang meliputi pangadministrasian masuk, surat keluar, pengelolaan arsip aktif dan in aktif serta membuat statistic surat masuk dan keluar.	100%	90%	95%	95%
3	Menyelenggarakan urusan kerumahtanggan yang meliputi pendataan, pengadaan, pengelolaan, pemeliharaan dan pangadministrasian sarana prasarana dinas yang berupa barang dan jasa	100%	80%	90%	95%
4	Menyelenggarakan administrasi kepegawaian yang meliputi pendataan analisis, pemetaan dan penyajian data pegawai, analisis jabatan dan beban kerja, mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, pensiun, pemberian penghargaan dan pengelolaan pegawai honorer.	100%	90%	80%	95%
5	Menyelenggarakan urusan kehumasan dan layanan informasi public yang meliputi menghimpun data program dan kegiatan dinas, mempublikasikan serta memberikan layanan informasi kepada masyarakat	100%	80%	75%	70%

No	Uraian Tugas Kerja	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
6	Menyelenggarakan laporan keuangan tahunan berupa jurnal, buku besar, neraca lajur dan neraca akhir serta melaksanakan Analisa laporan keuangan yang dituangkan dalam laporan keuangan per 31 Desember tahun yang bersangkutan menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIMDA) dibagian Keuangan dan Aset	100%	80%	90%	95%
7	Melaksanakan urusan organisasi dan tatalaksana dinas yang meliputi pembinaan dan pengembangan organisasi dinas melaksanakan program yang terdiri dari ketertiban dan keamanan, kebersihan, keimanan, kekeluargaan, kerindangan, kerapian dan keindahan dinas	100%	80%	90%	95%
8	Menyelenggarakan administrasi perpustakaan yang meliputi inventaris koleksi, katalogisasi, menata ruang dan koleksi perpustakaan, memberikan layanan teknis dan layanan kepastakaan.	100%	80%	80%	85%

Sumber Laporan Kinerja Disdik Prov.Sumsel (2024)

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan adalah kinerja pegawai yang belum optimal hal ini mencapai 100% yaitu kehumasan dan layanan informasi publik yang meliputi menghimpun data program dan kegiatan dinas, mempublikasikan serta memberikan layanan informasi kepada masyarakat. Meskipun meningkat ditahun 2021 ke 2022 tapi kinerja tersebut bisa dibbilang masih rendah,hal ini diakibatkan pertama

pengumpulan data yang tidak lengkap atau tidak akurat yang menghambat proses penyampaian informasi kepada masyarakat. Kedua publikasi informasi yaitu belum tersedia media yang tepat, mengatasi berita palsu dan memastikan bahwa informasi yang disampaikan mudah di pahami oleh semua lapisan masyarakat, ketiga layanan informasi yang responsive dan transparan yang belum terlaksana sehingga informasi yang uptodate yang mudah diakses oleh masyarakat. Ke empat adaptasi teknologi yang belum memadai, kelima keterbukaan informasi yang belum teralisasi sehingga kepercayaan masyarakat belum terbangun karena informasi belum optimal dapat diakses oleh publik sesuai dengan peraturan yang berlaku, beberapa hal diatas dapat ditafsirkan sebagai kelemahan dan ketidak optimalan kinerja pada pegawai dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam konteks Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, motivasi pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam kehumasan dan layanan informasi publik. Fenomena berita yang tidak relevan atau hoaks seringkali menyebar di masyarakat menyebabkan kebingungan dan ketidakpercayaan terhadap dinas Pendidikan, misalnya informasi tentang program beasiswa seringkali tidak diketahui oleh siswa dan orang tua dan keluhan atau pertanyaan dari masyarakat mengenai pendaftaran sekolah tidak ditanggapi dengan cepat. Sehingga menyebabkan kegelisahan masyarakat dan akhirnya menimbulkan demonstrasi dari masyarakat. Hal ini mengganggu fokus pimpinan dan tim kehumasan dalam menyampaikan informasi yang benar dan akurat. Selain itu, waktu dan sumber daya yang seharusnya digunakan untuk program pendidikan justru terpakai untuk menangani isu-isu yang tidak relevan sehingga akan mempengaruhi kepada

pencapaian kinerja pegawai tersebut. Kondisi ini diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi pimpinan.

Selain itu observasi di tempat kerja menunjukkan kurangnya komitmen organisasi yang tercermin dalam fasilitas yang tidak memadai. Ketidaknyamanan lingkungan kerja, seperti gangguan kebisingan, juga mempengaruhi konsentrasi dari kinerja. Sebagaimana diuraikan oleh (Pramita dan Soekotjo, 2020) kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, dengan lingkungan kerja nyaman membuat pegawai akan bekerja dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula. Namun pada saat survey di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan tidak dapat dikategorikan nyaman, karena kurangnya adanya penataan tempat kerja pegawai dan tidak tertata rapi sehingga pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, hal ini tentu mengganggu kenyamanan aktivitas kerja karyawan. Beberapa pegawai merasa cepat lelah dan jenuh lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai beristirahat diluar jam istirahat hanya untuk bersantai-santai. Kondisi ini tentu berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Fenomena selanjutnya berkaitan dengan lingkungan kerja secara non fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan adalah belum optimalnya kolaborasi pegawai dalam tugas disebabkan kurangnya komunikasi dan masih belum paham dengan tugasnya sehingga sering terjadi saling menyalahkan. Masalah komunikasi antar bagian sering tidak sesuai dengan bentuk koordinasi yang ideal dalam suatu system birokrasi.

Fenomerna selanjutnya yang terjadi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan berkaitan dengan kepuasan kerja adalah belum optimalnya

kinerja pegawai yang dilihat dari kurangnya efisiensi dalam penggunaan waktu kerja, masih terlihat pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya seperti kurang bersemangat, santai dan banyak ngobrol-ngobrol disaat jam kerja, tidak langsung mengerjakan tugas yang diperintah atasan, tidak ikut serta dalam rapat dan pulang lebih awal, kondisi ini akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan penjabaran sebelumnya, diperlukan pendekatan yang lebih mendalam dalam menganalisis terutama aspek kinerja pegawai negeri sipil serta beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Hal ini menjadi penting karena pegawai negeri sipil sering kali merasa bahwa prestasi kerja yang dicapai hanya bersifat biasa jika dibandingkan dengan lingkungan kerja di sektor swasta yang memiliki tuntutan lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini memberikan wacana menarik untuk diteliti. Karena di sisi lain, pegawai yang dimotivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan keras sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang diungkap tersebut, diperlukan kajian lebih lanjut untuk menilai pengaruh factor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai respon terhadap permasalahan ini, penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, terdapat beberapa masalah yang perlu diidentifikasi dalam konteks pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dan kinerja pegawai antara lain :

Kinerja pegawai yang belum optimal sebagaimana di lihat pada tabel 1.1 salah satunya menyelenggarakan urusan kehumasan dan layanan informasi publik yang meliputi menghimpun data program dan kegiatan dinas, mempublikasikan serta memberikan layanan informasi kepada masyarakat meskipun meningkat dari tahun 2021 ke 2022 tapi kinerja bisa dibilang masih rendah.

Motivasi pegawai yang rendah dari pimpinan karena kurangnya penghargaan sehingga berdampak produktivitas kerja menurun, yang berdampak pada kualitas layanan informasi publik yang diberikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang tidak nyaman atau peralatan yang tidak lengkap sehingga berdampak pegawai merasa tidak nyaman dan kurang produktif dalam menjalankan tugasnya

Kurangnya pelatihan dan pengembangan pegawai tidak mendapatkan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola informasi dan komunikasi publik. Sehingga berdampak kualitas informasi yang disampaikan kepada publik menjadi kurang optimal. Koordinasi dan komunikasi internal yang lemah antara bagian kehumasan dengan bagian lain dalam dinas. sehingga berdampak informasi yang disampaikan kepada publik menjadi tidak konsisten dan tidak tepat waktu. Keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi untuk mengelola data dan informasi. Sehingga berdampak keterlambatan dalam

penyampaian informasi dan kurangnya kualitas layanan informasi publik. Manajemen media sosial yang kurang efektif dalam mengelola dan memantau berbagai platform media sosial secara efektif sehingga berdampak: Informasi yang disampaikan tidak mencapai target audiens dengan baik.

Krisis komunikasi di mana informasi yang salah atau tidak lengkap tersebar luas, mengakibatkan kerugian reputasi sehingga berdampak menurunnya. Belum optimalnya produktivitas kerja pegawai dilihat dari kurang maksimalnya pegawai dalam menjalankan tugas dari karyawan yang tidak konsisten dengan pekerjaannya..

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variable Motivasi. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?

2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan,?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk menganalisis mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Untuk menganalisis mengetahui dan membuktikan secara

empiris pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

1.6 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Penelitian secara Teoritis :

a. Kontribusi terhadap Kajian Motivasi :

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi. Hasil penelitian dapat menguatkan teori-teori yang sudah ada dan memberikan wawasan baru terkait implikasi motivasi pada kinerja individu.

b. Pengembangan Teori Lingkungan kerja:

Penelitian ini akan membantu mengembangkan teori-teori terkait Lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas pegawai. Dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang positif, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada pengembangan konsep iklim organisasi yang lebih holistic.

c. Validasi Model terhadap Konteks Tertentu :

Penelitian ini dapat menguji validitas model teoritis terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam konteks khusus Untuk menganalisis mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan..Ini

dapat membantu mengkonfirmasi atau mengajukan modifikasi pada model konseptual yang ada.

Kontribusi Akademis Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, akademisi, dan peneliti lain yang tertarik pada topik yang sama. Ini juga dapat digunakan sebagai bahan ajar dalam mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

2. Kegunaan penelitian ini secara praktis adalah :
 - a. Pengembangan Kebijakan Organisasi : Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dalam merancang kebijakan dan strategi yang berfokus pada motivasi pegawai serta peningkatan lingkungan kerja yang mendukung kinerja.
 - b. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja, instansi dapat merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
 - c. Pengembangan Kebijakan: Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan internal yang lebih efektif. Kebijakan yang didasarkan pada data empiris cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - d. Peningkatan Kinerja: Dengan mengetahui bagaimana motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan, manajemen dapat mengambil

langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Ini bisa termasuk pelatihan, pengembangan profesional, dan perbaikan kondisi kerja.

- e. Efisiensi Operasional: Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, sehingga instansi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan efektif.
- f. Kepuasan Pegawai: Meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga kepuasan pegawai. Pegawai yang puas cenderung lebih loyal dan memiliki kinerja yang lebih baik.
- g. Pengambilan Keputusan: Data dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki dampak yang signifikan baik dari segi teoritis maupun praktis, dengan potensi untuk meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Panji. 2016. *Concept dan Indikator Human Resources Management for Management Reserch*. Yogyakarta: Deepublish .
- Afriliani, Desy, Sari Sakarina, and Manisah. 2024. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang." *Universitas Tridianti Palembang 1 (1)*: 50-62.
- Arif, M.Syaifani, P.E.Siswand, dan Y Jufrizen. 2019. "Effect of Compensation and Work,Discipline on Employee Performance. International Conference on Accountin." *Business & Economics 3(2)*.
- Astria, Nicki, Sari Sakirina, dan Manisah. 2024. "Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Universitas Tridianti 1 (1)*: 60-69.
- Bungin, Burgan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantatif:Komuntatif Ekonomi, kebijakan Publik dan Ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Burhannudin, B .Zainul, and M Harlie. 2019. "Pengaruh displin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada rumah sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi dan Entrepreneurship 191-206*.
- Coulter, Mary, and P Stephen Robbins. 2009. *Manajement. 10. New Jersey Person Int.*
- Dharmawan, Yulia, dan Yanti. 2021. "Effect of communication and work Discipline on performance of emplaoyeesm of the regional developmnet planning agency (BAPPEDA)." *f Social Sciences 5 (!)*.
- Dony, Nasution, Hasan Almis, Reni Amelia, and Muh Effendi. 2024. "The role of work motivation in influence,organizational citizenship behavior (ocb) ith job satisfaction as an intervening variabl." *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisni 6 (1)*.
- Edison, A. 2018. *Pemahaman Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edison, Amstrong dalam. 2023. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ediza, Roy Galih, dan Sari Sakarina. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang 14 (1)*: 306-322.
- Fadli. 2023. *Memahami Metodologi Penelitian*. Jakarta: Cendikia Mulia Mandiri.
- Ferine, dan Kiki Farida. 2024. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Selat Media.

- Ghodang, Hironymus. 2020. Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Mitra Grup.
- Ghozali. 2021. Analisis Partial Least Square Studi pada Perusahaan Property dan Real Estate . Jakarta: Merdeka Kreasi Group.
- Ghozali, Imam. 2011. SStructural Equation Modelling Metode Alternatif dengan PLS edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:: Andi Offset.
- Grabowski, D. 2021. "Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self determination theory." Journal.pone (Plos One) 1-17. Accessed Oktober 13, 2024.
- Hamali. 2016. Menulis Ilmiah :Metode Penelitian. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Handoko. 2014. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanum, Indriati, Angga, dan H Nazhifi. 2022. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja,Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak." Cafetaria 3: 14-23.
- Hariandja, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. .
- Haryono, S. 2017. Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Husein, Ananda Sabil. 2015. "Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan SmartPLS 3.0." Universitas Brawijaya.
- Husein, Umar. 2003. Business an Introduction. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iskandar. 2022. Metode Penelitian Dakwah. Qiara Media.
- Jintar, C. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai CV. Anugerah Abadi." Inovasi Penelitian 3 (9).
- Jufrizen. 2022. Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating. Jakarta: umsu press.
- Khan, M. I. 2012. The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees. Vol. 7(2). Business Review,.
- Koesmono. 2023. Perilaku dan Budaya Organisasi. Jakarta: Cindekia Publisher.
- Mangkunegara, A.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdarkarya.
- Marluli, Pardeman. 2022. Best Planter Praticce Kelapa Sawit. Bandung: PT.Andi.

- Maswanto, Sofwatun Nida, dan Tri Anato. 2024. "Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasi terhadap kinerja karyawan." *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan* 2 (2).
- Meirin, Ledy, Edizal, dan Djatmiko Noviantoro. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Km 12 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Ilmiah*
- Mukzam, M.D, A Prasetya, dan KD Ilahi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Displin Kerja dan Komitmen Organisasi (studi pada Karyawan PT.PLN (persero) Distriusi Jawa Timur Area Malang) 31-29.
- Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nining, Rizkayani. 2017. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kompensasi dan Dimediasi Kepuasan Kerja." *Rist Sains Manajemen*.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Indonesia: Kencana Prenada Media Group.
- Noviantoro, Djatmiko, M. Nasir, dan Y Selviandry. 2024. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sbagai variabel mediasi pada bank sumse Babel Cabang Pagaram." (*Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*) 14.
- Noviantoro, Djatmiko, Sari Sakarina, dan C Adhelina. 2024. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang Dengan Displin Kerja sebagai Variabel Intervening." *Ilmu Pendidikan dan Sosial (JIPSI)* 3
- Nugroho, Rahmanda Angger, Didik Subiyanto, and Nala Tri Kusuma. 2024. "Pengaruh servant leadership, motivasi kerja, dan LInggungan kerja pada pegawai sekratariat DPRD DIY." *Jurnal ekonomi, Bisnis dan manajemen* 11 (1): 23-34. Accessed Oktober 12, 2024.
- Pratama, D. 2015. "Pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Managemnet Dyanamic Conference*.
- Prayogi, M.A, M.T Lesmana, and I.H Siregar. 2019. "The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance Advances in Social Science." *Education and Humanities Research*, 3.
- Ratna, Wardani. 2023. *Statistika dan Analisis Data*. Bandung: Deepublish.
- Rivaldo,, Y, and S. D Nabella. 2023. "Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline." 24 (193).

- Rizal, Fahmi, Ihsan, Muhammad. 2023. Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Kejuruan. Merdeka Kreasi Group.
- Robbins, S. P, and Judge, T. A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rossita. 2014. "Perbedaan stres pada siswa SMP Akselerasi ditinjau dari Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja. tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi." Psikologi Tabularasa 9 No.1.
- Sabirin, dan Ilham. 2020. "Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas." Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 21 No,2: 123-135.
- Sakarina, Sari, Djatmiko Noviantoro, dan Muhammad Jaka Kesuma. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan." Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan 13 (2): 539-547.
- Salim, F, Y Yenny, and Wulandari. 2023. "Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Autostar Mandiri Technotama." Management Science (JMAS) 6(1).
- Sardiman. 2006. Pengantar Bimbingan dan Konseling Belajar. Bandung: CV.Gita Lentera.
- Sari, N, Rivai Zainal V, and Wulandari. 2023. "The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor. Dinast." Education Management And Social Science (DIJEMSS), 4(3).
- Sari, Ratna, Nasrul, dan Supardi. 2020. "Analisis manajemen perubahan kepemimpinan transformasi struktur organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Bank BRI Serpong."
- Sedarmayanti. 2001:21. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silaen, Sotar, and Widiyono. 2013. Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan skripsi dan tesis. Jakarta: In Media.
- Silvia, Vivi. 2022. Statistika Deskriptif. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofar, Silaen, dan Widiyono. 2013. Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. 2021. Analisis Deskriptif dan Kuantitatif. Jakarta: NEM.

- Sujila, K, Prijati, and B.H Santoso. 2023. " Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance." *Manajemen Dan Bisnis*, 07(2).
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9. Jakarta: Kencana.
- Swarjana, I Ketut. 2022. *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Jakarta: Andi.
- Tambunan, Mikael. 2024. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kesbangpol Sumatera Selatan." Universitas Tridianti.
- Tegegne, E, dkk. 2024. *Work motivation and factors associated with it among health professionals ini Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital Scientific*. Scientific Reports.
- Tiswanti, Ayunsrah, Ratnawati, Rahma Diana, and Ansari. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIM 1)*.
- Wahyuningsih, Fii Ahsani, and Riska. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan (Teewan Journal Solustion) 02 (1): 857-878*.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widarsa, Ketut Tangking. 2022. *Metode Sampling Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Baswara Press.
- Widodo, Suparno. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cet Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yamin, Sofyan. 2023. *Olah data Statistik Smartpls 3 Smartpls 4 Amos & Stata (Mudah & Praktis) Edisi Iii*. Jakarta: Dewangga Energi Internasional Publishing.
- Yunarifah, L Kusriani, dan Untari N. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebon Agung Malang." *Modernisasi*.
- Zulfahmi, Septian, Mukzam Djudi, Dwi Pangestu, and Ika Ruhana. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 43 (1)*.

