

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMPARTEMEN SEKRETARIAT PERUSAHAAN & TATA KELOLA PT PUSRI PALEMBANG DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Chika Adhelina¹; Djatmiko Noviantoro²; Sari Sakarina³

^{1,2,3,4}Universitas Tridianti Palembang, Indonesia

E-mail: chikaadhelina16@gmail.com¹; drmikosemsi@yahoo.com²; sarisakarina@univ-tridianti.ac.id³

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian ini adalah 42 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan persamaan $Y = 0,419x_1 + 0,407x_2 + \epsilon_1$ dan persamaan $Z = 0,244x_1 + 0,142x_2 + 0,665Y + \epsilon_2$ terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja ditunjukkan dengan persamaan nilai t-statistik sebesar $2.545 > 1,960$ dan p-values sebesar $0,011 < 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar $2.492 > 1,960$ dan p-values sebesar $0,013 < 0,05$, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar $2.534 > 1,960$ dan p-values sebesar $0,012 < 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar $2.289 > 1,960$ dan p-values sebesar $0,022 < 0,05$, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $7.584 > 1,960$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R² untuk variabel laten Disiplin Kerja sebesar Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,541 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R² untuk variabel laten Kinerja Karyawan sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian. Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Kata kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan Kompartemen; Disiplin Kerja

Abstract

The study aims to determine the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance in the Corporate Secretariat & Governance Compartment of PT Pusri Palembang with Work Discipline as an Intervening Variable. The population of this study was 42 people. Data analysis used in this study is the Structural Equation Model (SEM) analysis method operated through the Partial Least Square (PLS) program. The results of the study indicate that there is an Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance in the Corporate Secretariat & Governance Compartment of PT Pusri Palembang with Work Discipline as an Intervening Variable with the equation $Y = 0.419x_1 + 0.407x_2 + \epsilon_1$ and the equation $Z = 0.244x_1 + 0.142x_2 + 0.665Y + \epsilon_2$ there is an influence of Motivation on Work Discipline

indicated by the equation of the t-statistic value of 2.545 > 1.960 and p-values of 0.011 < 0.05, the Work Environment has a significant effect on Work Discipline indicated by the t-statistic value of 2.492 > 1.960 and p-values of 0.013 < 0.05, Motivation has an effect on Employee Performance indicated by the t-statistic value of 2.534 > 1.960 and p-values of 0.012 < 0.05, Work Environment affects Employee Performance indicated by t-statistics of 2,289 > 1,960 and p-values of 0.022 < 0.05, Work Discipline affects Employee Performance with t-statistics of 7,584 > 1,960 and p-values of 0.000 < 0.05. The R² value for the latent variable Work Discipline of Work Discipline as a mediating variable is 0.541, which means that the value identifies that variations in employee Work Discipline can be explained by exogenous latent variables (Motivation and Work Environment) of 54.1% while the remaining 45.9% is explained by other variables. The R² value for the latent variable Employee Performance is 89.7% while the remaining 10.3% is explained by variables not included in the study. The larger the R-square number indicates that the greater the independent variable can explain the dependent variable, so the better the structural equation.

Keywords: Motivation; Work Environment; Compartment Employee Performance; Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Susiawan dan Muhid (2022), peran sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2020) Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kebijakan dan fungsi seperti penarikan, seleksi, pelatihan, pengembangan, promosi, evaluasi kinerja, dan manajemen tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai misi perusahaan. Menurut (Sakarina, Noviantoro, 2024) Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi; di sisi lain, mereka juga manusia yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan.

Setiap perusahaan berupaya mengoptimalkan semua aspek yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Pusprani, 2021), pencapaian tujuan perusahaan dapat diwujudkan melalui penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, yang akan memberikan pandangan baik terhadap kinerja perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia berkualitas tidak dapat diabaikan, terutama di sektor publik seperti BUMN. Pelayanan publik di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan, seperti birokrasi yang tidak efisien dan kurangnya profesionalisme (Rohayatin et al., 2020).

Untuk memperkuat peran BUMN dalam perekonomian, diperlukan transformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk mengadopsi nilai-nilai Inti Sumber Daya Manusia BUMN yang mendukung kinerja berkelanjutan. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan faktor penting yang mencerminkan kesiapan mereka untuk berkontribusi besar dalam mencapai visi dan misi organisasi (Lubis, 2021).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. (Nabi et al., 2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang mengarahkan dan mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. (Septianti & Sakarina, 2017) dan Tingkat motivasi karyawan yang rendah dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif terhadap kinerja organisasi dari waktu ke waktu; sedangkan karyawan yang termotivasi cenderung lebih efektif daripada karyawan yang tidak termotivasi (Sakarina & Noviantoro, 2024). Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Ratnasari & Siregar, 2022).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. (Heriyanti & Putri, 2021), lingkungan kerja yang baik memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif.

Kenyamanan dalam bekerja adalah salah satu faktor penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mengaktualisasikan ide-ide kreatifnya terhadap Perusahaan. Sejalan dengan menurut (Waskito, 2022) Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Untuk itu, pentingnya terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang juga merupakan salah satu factor peningkatan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang memadai memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Namun, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat memicu berbagai masalah yang mengurangi motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negative terhadap kinerja pegawai. Menurut (Hakima et all, 2021) Lingkungan kerja sebaiknya ditanamkan dalam diri setiap pegawai, bukan paksaan tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai untuk disiplin pikiran Lingkungan kerja harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan potensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Waskito, 2022) Perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek disiplin kerja, termasuk penerapan peraturan yang jelas, pengawasan yang efektif serta pemberian penghargaan dan hukuman yang adil. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka. Disiplin yang tinggi juga mengurangi tingkat kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan. Disiplin kerja dapat membantu karyawan dalam mengelola waktu mereka dengan efektif seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta menyelesaikan tugas tepat waktu.

Dalam buku Laporan Tahunan PT Pusri Palembang pada tahun 2023, Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola merupakan organ tata kelola Perusahaan yang memegang peran signifikan sebagai kepatuhan yang membantu Direksi dalam penerapan prinsip-prinsip serta memenuhi ketentuan terhadap praktik Good Corporate Governance (GCG) memiliki peran yang penting dalam memastikan bahwa Perusahaan mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip GCG; memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris secara berkala dan/atau sewaktu-waktu apabila diminta.

Dalam struktur organisasi Perusahaan dilihat dari buku Laporan Tahunan PT Pusri Palembang pada tahun 2023, Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola membawahi Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko, Departemen Hubungan Masyarakat, Departemen Corporate Legal dan Departemen Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan. SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola mengemban misi untuk mendukung terciptanya citra Perusahaan yang baik secara konsisten dan berkesinambungan melalui pengelolaan program komunikasi yang efektif kepada segenap pemangku kepentingan.

Banyak karyawan menyatakan ketidakpuasan mereka akibat tidak adanya kesempatan untuk mencoba posisi baru. Sistem peningkatan jabatan di perusahaan swasta, termasuk PT Pusri Palembang, biasanya terkait dengan pencapaian target, kinerja yang baik, produktivitas tinggi, dan disiplin kerja yang baik. Hal ini berbeda dengan instansi pemerintahan yang lebih mengandalkan sistem golongan dan masa kerja dalam pengembangan karir.

Di Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola, sistem hukuman terbatas hanya pada pemotongan tunjangan. Sistem hukuman yang lemah ini terkadang menyebabkan karyawan melakukan pelanggaran berulang karena ketidakketatan dalam penerapan hukuman. Kondisi ini menambah kompleksitas dalam upaya perusahaan untuk menjaga kinerja yang optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hal yang membuat penulis memilih topik ini adalah karena PT Pusri Palembang sebagai salah satu BUMN yang memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, khususnya di sektor industri pupuk, memerlukan manajemen sumber daya manusia yang optimal untuk memastikan keberlanjutan kinerja dan pencapaian target perusahaan. Dalam konteks ini, penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening menjadi sangat relevan dan signifikan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut terutama pada Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola Perusahaan PT Pusri Palembang.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan Dan Tata Kelola Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada berbagai pencapaian dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja yang unggul dapat dicapai ketika seluruh anggota organisasi, perusahaan, atau instansi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut menentukan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya, dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas. Hal ini bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan, sehingga dapat mendorong perkembangan perusahaan ke arah yang lebih maju (Sihaloho & Siregar, 2019).

Menurut Maltis dalam (Erri et al, 2021), kinerja adalah faktor yang mempengaruhi seberapa banyak individu memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja, baik untuk individu maupun kelompok, menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Robbin dalam (Aziz & Dewanto, 2022) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari upaya individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup pencapaian dalam menyelesaikan tugas dengan baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, serta kontribusi yang diberikan oleh individu terhadap kesuksesan organisasi. Kinerja juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan semua aktivitas yang bertujuan untuk mengarahkan perkembangan organisasi ke arah yang lebih maju.

Berdasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari upaya individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau tim menyelesaikan tugas yang diberikan,

mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan, yang pada akhirnya mendorong perkembangan perusahaan ke arah yang lebih maju.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Sulistyaningsih, 2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Azhar et all, 2020) Kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela yang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2019) mengartikan disiplin sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pandangan tersebut kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja adalah suatu kombinasi dari alat manajerial dan sikap individu yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan norma perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya membantu mengubah perilaku karyawan, tetapi juga meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi aturan, yang secara keseluruhan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Sulistyaningsih, 2021): Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Samsudin dalam (Rizal & Radiman, 2019): Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi mengacu pada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Menurut (Kusumayanti et all, 2020) Motivasi ialah sebuah dorongan yang membangkitkan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau proses yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor eksternal maupun internal dan berperan penting dalam mengarahkan, mengarahkan, serta mempertahankan usaha dan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Tujuan akhirnya adalah mencapai kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dan Rahmawanti dalam (Ayu & Maricy, 2021) defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja

tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Menurut Soetjipto dalam (Sihalolo & Siregar, 2019) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Lewa dan Subono dalam (Karina *et all.*, 2020) Lingkungan kerja didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang erat antara pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan keberhasilan pegawai dalam mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas kinerja.

Ahyari dalam (Ningsih *et all*, 2022) Lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar pekerjaan dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, seperti pelayanan terhadap karyawan, kondisi kerja, dan hubungan antarkaryawan di dalam perusahaan. Kesimpulannya, lingkungan kerja tidak hanya mencakup fisik tempat kerja, tetapi juga aspek-aspek seperti interaksi sosial, kondisi kerja, dan dukungan organisasional yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dalam hubungannya dengan teknik survey ini (Haryono 2017). lebih lanjut menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan penggunaan kuisioner. Pendekatan deskriptif dipandang paling tepat untuk melaksanakan penelitian ini dengan pertimbangan bahwa informasi yang diharapkan diperoleh yakni tentang gejala pada saat penelitian dilakukan. Analisis sebab akibat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hipotesis dapat teruji secara empirik dan melalui analisis statistik yang akurat. Penelitian dilakukan pada karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola di PT Pusri Palembang, beralamat di Jalan Mayor Zen, Palembang, Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola yang bekerja di PT. Pusri Palembang sebanyak 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Direct Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Disiplin Kerja	0.419	0.434	0.165	2.545	0.011
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.407	0.390	0.163	2.492	0.013

Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.244	0.256	0.096	2.534	0.012
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.142	0.135	0.062	2.289	0.022
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.665	0.665	0.088	7.584	0.000

Sumber : Olahan SmartPLS (2024)

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola PT Pusri Palembang

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.419 nilai *p-values* sebesar $0.011 < 0.05$ dan t-statistik sebesar $2.545 > 1,960$ artinya semakin baik motivasi maka disiplin kerja juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila motivasi buruk maka disiplin kerja jua semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan di Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Munculnya motivasi akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan positif yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dengan memuaskan (Iskandar & Risman, 2022). Kedisiplinan seringkali tidak muncul dengan sendirinya pada karyawan, akan tetapi harus dibentuk. Manajemen perusahaan perlu mengupayakan dengan memberikan dorongan pada karyawan agar disiplin kerja dapat ditingkatkan. Adanya dorongan tersebut akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk memiliki kesadaran dalam dirinya akan pentingnya memiliki kedisiplinan dalam bekerja serta mengurangi sikap negatif sehingga mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola PT Pusri Palembang

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.407 nilai *p-values* sebesar $0.013 < 0.05$ dan t-statistik sebesar $2.492 > 1,960$ artinya semakin baik lingkungan kerja maka disiplin kerja juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka disiplin kerja jua semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan di Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Munculnya motivasi akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan positif yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dengan memuaskan

(Iskandar & Risman, 2022). Kedisiplinan seringkali tidak muncul dengan sendirinya pada karyawan, akan tetapi harus dibentuk. Manajemen perusahaan perlu mengupayakan dengan memberikan dorongan pada karyawan agar disiplin kerja dapat ditingkatkan. Adanya dorongan tersebut akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk memiliki kesadaran dalam dirinya akan pentingnya memiliki kedisiplinan dalam bekerja serta mengurangi sikap negatif sehingga mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola PT Pusri Palembang

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.244 nilai *p-values* sebesar $0.012 < 0.05$ dan *t-statistik* sebesar $2.534 > 1,960$ artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila motivasi buruk maka kinerja karyawan tidak maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan akan muncul karena adanya kebutuhan dalam diri karyawan, yaitu keinginan untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Suparman, Jajang & Wahyudin, 2023). Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila terdapat motivasi yang kuat dalam dirinya, yang akan menjadi pendorong bagi karyawan tersebut untuk bekerja sebaik mungkin sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola PT Pusri Palembang

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.142 nilai *p-values* sebesar $0.022 < 0.05$ dan *t-statistik* sebesar $2.289 > 1,960$ artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan tidak maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini karena tercapainya kinerja yang baik dari karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik pula (Putra, 2021). Oleh karenanya, perusahaan sudah sewajarnya mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif baik dari sisi sarana dan prasana

penunjang pekerjaan maupun suasana kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memunculkan perasaan aman dan nyaman pada karyawan sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan optimal guna menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola PT Pusri Palembang

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.665 nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$ dan *t-statistik* sebesar $7.584 > 1.960$ artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila tingkatan disiplin kerja karyawan buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar tercipta kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan serta terpenuhinya tata tertib oleh karyawan, maka diperlukan adanya kedisiplinan yang baik dari setiap karyawan yang ada pada perusahaan. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai sasarannya dengan baik. Disiplin kerja merupakan fungsi yang terpenting pada manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan (Vallennia *et al.*, 2020), dimana semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meminimalisir terjadinya pelanggaran dan peningkatan pada semangat kerja sehingga dapat diharapkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin baik dan optimal pula.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola dengan dimediasi oleh disiplin kerja ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.279 nilai *p-values* sebesar $0.011 < 0.05$ dan *t-statistik* sebesar $2.559 > 1.960$ artinya semakin baik motivasi pada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat melalui disiplin kerja. Demikian pula sebaliknya, apabila tingkatan motivasi karyawan kurang baik maka kinerja karyawan tidak maksimal melalui disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi melalui disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola. Motivasi kerja pada karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang baik pula. Seorang karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik akan menjadi lebih giat dalam bekerja serta memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi akan menentukan arah tindakan seseorang (Hania & Bernardus, 2019). Oleh karenanya, karyawan

dengan motivasi kerja yang kuat akan bersedia untuk melakukan upaya seoptimal mungkin sehingga kinerja yang dihasilkan akan dapat meningkat. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola dengan dimediasi oleh disiplin kerja ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.271 nilai *p-values* sebesar $0.021 < 0.05$ dan *t-statistik* sebesar $2.320 > 1.960$ artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat melalui disiplin kerja. Demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan tidak maksimal melalui disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja melalui disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari disiplin kerja (Fiverio, 2022). Kinerja karyawan juga akan meningkat apabila karyawan tersebut merasakan kenyamanan dan keamanan saat bekerja. Untuk mewujudkan nyaman tersebut dibutuhkan adanya lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik sendiri dapat berupa tersedianya sarana dan prasarana penunjang yang komplit serta adanya peraturan yang ditegakkan dengan baik agar keselamatan dan keamanan kerja dapat terjamin. Lingkungan kerja yang menerapkan kedisiplinan akan membuat karyawan memiliki patokan dan kehati-hatian sehingga kinerja yang dihasilkanpun akan dapat ditingkatkan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Palembang, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang ditunjukkan dari nilai P Value $0,011 < 0,05$;
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang ditunjukkan dari nilai P Value $0,013 < 0,05$
3. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang ditunjukkan dari nilai P Value $0,012 < 0,05$;
4. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang ditunjukkan dari nilai P Value $0,022 < 0,05$;
5. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang ditunjukkan dari nilai P Value $0,000 < 0,05$;

6. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja ditunjukkan dari nilai P Value $0,011 < 0,05$;
7. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja ditunjukkan dari nilai P Value $0,021 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Strategic Policies and Business Models for Artificial Intelligence Based Digital Printing Startup in Indonesia*. Universitas Padjajaran.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau, Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING.
- Ananda, R., & Rizqi, M. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS*. Jurnal ARASTIRMA, 1(2), 302-315.
- Astuti et al., (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stress kerja dan insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 199-214.
- Ayu, P. A., & Maricy, S. (2021). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru*. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 2(1), 77-91.
- Azhar et al., (2020). *Pengaruh Disiplin Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, 4(1), 46-60.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). *Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*. MAMEN (Jurnal Manajemen), 1(2), 168-177.
- Bayu et al., (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Kendit*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(2), 45-58.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara)*. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 2(1), 113-122.
- Djagaruddin, D. (2021). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. YUME : Journal of Management, Vol 4 (No 2), Pages 247-254.
- Erri et al., (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Universitas Bina Sarana Informatika, 1(9), 189.
- Fiverio, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA .

- Ghozali. (2018). *Structural Equation Modeling: Teori dan Aplikasi dengan Program AMOS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakima *et al.*, (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORK FORM HOME TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN DI MASA PANDEMI COVID-19*. *Jurnal Kompetitif* , 53.
- Hakima *et al.*, (2023). *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang*. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* , 517.
- Hania, R. N., & Bernardus, D. (2019). *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Bagian Keuangan RS X*. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 4(4) , 550-559
- Haqiqi, T. M., Maisaro, & Hanifa, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin*. *JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative* .
- Haryono. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS*. PT Intermedia Personalia Utama.
- Heriyanti, N., & Putri, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan XYZ*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2) , 45-58.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1) , 81-91.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XY Pekanbaru*. *Riau Economic and Business Review*, 13(4) , 361-372.
- Karina *et al.*, (2020). *Pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera*. *WBAJ*, 2(1) .
- Kurniawan, A., & Andi. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA*. *Jurnal ADMINISTRATOR* , Vol 4 No 1.
- Kusumayanti *et al.*, (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. *Jurnal Bening: Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam* , Vol 7 No 2, 178-192.
- Lubis, N. (2021). *Komitmen Karyawan dalam Organisasi*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mahardini, D. C., Pardiman, & Hardanungtyas, R. T. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Maju Djaya Beton Singosari*. *Jurnal Riset Manajemen* .
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4) , 370-396.
- Munawarah, M., & Nikhrawi. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin*.
- Munir, M. (2022). *Motivasi Organisasi: Penerapan teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg, dan McLelland*. *AL-IFKAR*, 17(1) .

- Nabi *et al.*, (2020). *The impact of motivation on employee performance in the manufacturing industry*. Business Management and Strategy, 11 (1) , 123-145.
- Ningsih *et al.*, (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. ECOUNTBIS, Economics, Accounting and Business Journal, 2(1) , 52-63.
- Noor. (2015). *Analisis SEM (Structural Equation Models) Pada Studi Kasus MSDM*. Surabaya: Graha Media.
- Nuryatin, B. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Petindo Industries*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 4(6) , 309-316.
- Pusprani, R. (2021). *Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Jakarta: Prenada Media.
- Putra. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 9(2)
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima*. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 8(1) ,19-27.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah , Vol 6 No 1.
- Ramdhona *et al.*, (2022).). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan .
- Ratnasari, S., & Siregar, R. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 15(1) , 67-78.
- Rijal, A. N., & Frianto, A. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur*. BIMA : Journal of Business and Innovation Management , Vol 3 No 1.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). *Pengaruh MOTivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2 No 1, 117-128.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayatin *et al.*, (2020). *Pelayanan Publik di Indonesia: Tantangan dan Solusi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN , Vol 10 No 1, 18-32.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(1) , 849-858.
- Sakarina & Noviantoro. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN , 540.

- Sare et al., (2023). *Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (Kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*. Universitas Katolik Widya Mandira, 4(4) .
- Septianti, & Sakarina. (2017). *PERBANDINGAN MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI TETAP DAN HONORER DI KANTOR CAMAT TANJUNG SAKTI KABUPATEN LAHAT*. Prosiding Seminar Nasional Darmajaya , 156.
- Sihalolo, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.
- Silvia, I. B. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha , Vol 4.
- Sitanggang. (2021). *Manajemen Lingkungan Kerja di Era Modern*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Integratif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sulistyaningsih, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik*. Journal of Economic and Business, 2(1) .
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi*. Jurnal Mirai Management , Vol 8 No 2.
- Suparman et al., (2023). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang*. Jurnal Manajemen, 9(1) , 47-53.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT) , Vol 8 No 1.
- Susiawan, A., & Muhid, A. (2022). *Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vallennia et all. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek)*. E-Jurnal Equilibrium Manajemen, 6(2) , 39-49.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Waskito, B. (2022). *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(2) , 156-170
- Williams, A. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NASATECH SUKSES ABADI*. Journal of Economic, Business and Accounting , Vol 3 No 2.

Yumhi. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA*. Journal of Management Studies , Vol 8 No 2.

Zebua, J. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias*. Jurnal Prointegrita, 6(2) , 57-73.