

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**I R W A N T O
92219028**



T E S I S

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 29 Maret 2021 di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**IRWANTO
92219028**



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**


TESIS

NAMA : IRWANTO


NIM : 92219028

**Telah Disetujui dan Disampaikan kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal : 29 Maret 2021**


Ketua Pembimbing


Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Anggota


Dr. Trisnjarty AM, SE., MM
NIDN/NBM : 0019026101

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**


Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

T E S I S

**IRWANTO
92219028**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Manajemen dalam Bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim
penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini :
Palembang, 29 Maret 2021

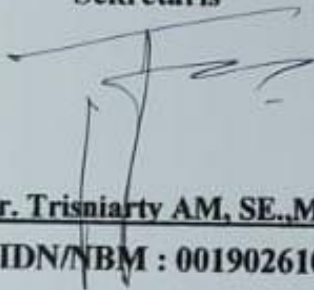
Ketua



Dr. Omar Hendro, SE., M. Si

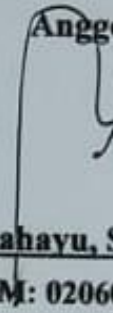
NIDN/NBM: 0213106902/790437

Sekretaris



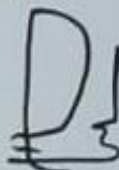
Dr. Trisniarty AM, SE., MM
NIDN/NBM : 0019026101

Anggota I



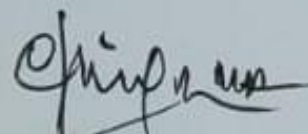
Dr. Sri Rahayu, SE., MM
NIDN/NBM: 0206016702/790999

Anggota II



Dr. Diah Isnaini Asiati .S.E., M.M
NIDN/NBM: 0207046301/652717

Anggota III



Dr. Hj. Choiriyah., SE., M. Si
NIDN/NBM: 0211116203

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRWANTO
Nim : 92219028
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan Bahwa :

1. Karyatulis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya saya ini.
2. Karya tulis saya ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Karya Tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister baik di Universitas Muhammadiyah maupun di Universitas lainnya.

Palembang, Februari 2021

Yang membuat Pernyataan,



(IRWANTO)

Motto :

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik Manusia diantaramu adalah yang Paling banyak manfaatnya Bagi Orang Lain.”

Jangan menindas & Jangan Mau ditindas

Kupersembahkan Untuk :

Yang kubanggakan & Kucintai

Ayahanda Ahmad Yunus & Ibunda Markona

Yang kuhormati & kucintai Ayah Mertua Sofian & Ibu Mertua Rohima

Yang tercinta & Tersayang Istriku Rina serta Putra Putriku Muhammad Daffahulkhoir, Syakirah Wafa, Muhammad Subhan Al Qowiyy, Muthi'a Aziziyah yang selalu jadi motivasi & inspirasiku

Yang kucintai Saudaraku Saudaraku

Pimpinan & Rekan Rekanaku Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan

Kawan-kawanku diprogram Pasca Sarjana UMP Khususnya Angkatan XXVII Almamaterku yang kubanggakan

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Irwanto, 2021. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Tesis Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (I) Dr. Omar Hendro, SE.,M.Si, Pembimbing (II) Dr. Trisniarty AM, SE., M.M.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan meneliti Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Z) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel *intervening*. Uji model untuk dapat menganalisis seberapa besar suatu variabel penyebab mempengaruhi variabel akibat, maka analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menyimpulkan, pertama terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai. Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai. Keempat, terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kelima, terdapat pengaruh signifikan berpengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja (Z) dan Motivasi Kerja.*

**THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND THE WORK ENVIRONMENT ON
WORK MOTIVATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE FOR EMPLOYEES OF YOUTH AND SPORTS IN
SOUTH SUMATRA PROVINCE**

Irwanto, 2021. The Influence of Discipline and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of the Youth and Sports Service Office of South Sumatra Province. Thesis Management Science Study Program, Muhammadiyah University of Palembang Postgraduate Program. Advisor (I) Dr. Omar Hendro, SE., M.Si, Advisor (II) Dr. Trisniarty AM, SE., M.M.

Abstract.

This study aims to examine the effect of discipline and work environment on work motivation and its impact on performance, either directly or indirectly, for the employees of the Youth and Sports Service of South Sumatra Province. The research method used is quantitative research methods, namely analyzing the relationship between one variable and another. Work Discipline Variable (X1) and Work Environment (X2) affect the Performance variable (Z) with the Work Motivation variable (Y) as an intervening variable. Model testing to be able to analyze how much a causal variable affects the effect variable, the data analysis used is path analysis. This study concludes, firstly, there is a significant influence between Work Discipline on Work Motivation in Employees. Second, there is a significant influence between the Work Environment and Work Motivation on Employees. Third, there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance (Z) on Employees. Fourth, there is a significant influence between the Work Environment on Employee Performance. Fifth, there is a significant effect on Work Motivation on Employee Performance at the Youth and Sports Service Office of South Sumatra Province.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Performance (Z) and Work Motivation.*

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan “*Alhamdulillah Robbil`Alamin*”, Segala puji hanya milik Allah SWT serta Shalawat dan salam selalu tucurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, penulis panjatkan puji dan syukur atas selesainya tesis penulis dengan judul: **Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan**”. Dengan telah diselesakannya tesis ini, pada kesempatan ini pula penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., M.Si. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. H. Omar Hendro, M.Si.. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku Ketua Pembimbing.
4. Dr. Choiriyah , SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Dr. Trisniarty, SE., M.M. selaku Anggota Pembimbing, dengan masukkan dan memotivasi penulis.
6. Bapak/Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.
7. Bapak dan ibu dosen, staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Bapak dan Ibu dosen penguji yang telah membantu menganalissi tesis ini menjadi lebih baik..

9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manaje Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Palembang, April 2021
Penulis,

I r w a n t o

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan dan Manfaat	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	12
1. Kinerja Pegawai	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Pengukuran Kinerja	13
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
d. Indikator Kinerja	19
2. Motivasi Kerja	23
a. Pengertian Motivasi Kerja	23
b. Disiplin dan Lingkungan pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja ...	24
c. Pengukuran Motivasi Kerja	26
d. Indikator Motivasi Kerja	28
e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	31
3. Disiplin Kerja	33

a. Pengertian Disiplin Kerja	33
b. Pengukuran Disiplin Kerja	33
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	34
d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi	36
e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	37
f. Indikator Disiplin Kerja	37
4. Lingkungan Kerja	39
a. Pengertian Lingkungan Kerja	39
b. Pengukuran Lingkungan Kerja	41
c. Indikator Lingkungan Kerja	41
d. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	44
e. Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik.....	45
f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	46
g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	46
B. Kerangka Pemikiran	47
C. Hipotesis	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	53
B. Metode Penelitian	53
C. Operasionalisasi Variabel	53
D. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel.....	53
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan. ...	57
1. Metode Pengumpulan Data.....	57
2. Jenis Data.....	57
3. Uji Data	58
a. Uji Validitas	58
b. Uji Reabilitas	59
4. Uji Model.....	59
a. Transformasi Data.....	59

b. Analisis Jalur.....	59
------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	62
1. Analisis Data	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	66
2. Deskripsi Data Karakteristik Responden	67
3. Deskripsi Hasil Jawaban Responden.....	71
4. Pengujian Model dengan Analisis Jalur	76
5. Ujian Koefisien Korelasi	82
6. Uji Hipotesis.....	83
B. Pembahasan.....	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	93
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan Periode Tahun 2017 – 2019.....	7
Tabel III.1	Operasional Variabel Penelitian.....	54
Tabel III.2	Jumlah Pegawai DISPORA Provinsi Sumatera Selatan	55
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kinerja (Z)	63
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Motivasi (Y).....	64
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	64
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Sebelum Eliminasi (X1).....	65
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Setelah Eliminasi (X1).....	65
Tabel IV.6	Hasil Uji Reabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	66
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel IV.9	Karakteristik Responden Status Perkawinan	68
Tabel IV.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel IV.11	Jawaban Responden Lama Kerja.....	70
Tabel IV.12	Jawaban Responden Variabel Disiplin (X ₁)	71
Tabel IV.13	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	72
Tabel IV.14	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Y)	73
Tabel IV.15	Jawaban Responden Variabel Kinerja (Z)	75
Tabel IV.16	Hasil Uji <i>Estimasi Path Analysis</i>	79
Tabel IV.17	Hasil Koefisien determinasi.....	82
Tabel IV.18	Hasil Estimasi dengan Metode <i>Path Analysis</i>	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	51
Gambar IV. 1 Hasil Analisis Jalur	79

BAB. I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan menerapkan disiplin, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Mahmudi (2010:121), setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negatif, hal ini tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi pegawai yang bersangkutan.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Menurut Yukl (2012:233), apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi dapat berjalan baik, jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi, adalah menjadi tugas manajemen agar pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja

pegawai. Oleh karena itu, sangatlah strategis jika pengembangan kinerja pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun keduanya mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas kerja. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja untuk mencapai hasil kerja secara maksimal Suhardjo (2013:215).

Masalah kedisiplinan pegawai, misalnya sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal. Menurut Veithzal (2011:199), pegawai yang sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal, dikarenakan pegawai merasa kurang termotivasi, diantaranya tidak adanya kenaikan gaji secara berkala, tidak adanya bentuk penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada, dan kurang diberlakukan sanksi-sanksi yang ada yang membuat pegawai masih tetap saja mengulangi pelanggaran. Padahal, apabila seluruh faktor motivasi tersebut dapat dipenuhi, maka kedisiplinan pegawai dapat meningkat.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan. Menurut Yukl (2012:235), rendahnya disiplin kerja pegawai dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi

yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan disiplin kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan kinerja dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi sebelumnya. Menurut Robbins (2012:381), kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai mengakibatkan pencapaian kinerja yang diharapkan organisasi belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016:485), lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas dan kurangnya pencahayaan akan membuat pegawai tidak tahan lama berada dalam ruang kerja, mereka lebih memilih keluar kantor disaat jam kerja sehingga pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

Beberapa peneliti yang pernah meneliti pada bidang yang sama, seperti penelitian Wiryawan *et. al.* (2020), Istiqomah (2019), Andreas (2017), Maria (2016), mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Wiryawan *et. al.* (2020), mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan Istiqomah (2019), Andreas (2017), yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh langsung secara positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan berbeda pula dengan hasil penelitian Maria (2016), yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Baik penelitian Wiryawan *et. al.* (2020), Istiqomah (2019), Andreas (2017), dan Maria (2016), mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Berdasarkan pengamatan peneliti, fenomena kinerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan untuk indikator Kemampuan kerja, Sebagian pegawai belum mampu menguasai seluk beluk pekerjaannya. Sebagian pegawai belum mampu menerapkan skill yang dimilikinya ke dalam pekerjaannya. Indikator Kepatuhan Kerja, Sebagian pegawai belum patuh terhadap prosedur kerja yang berlaku. Sebagian pegawai belum mematuhi perintah yang diberikan atasan. Kualitas Kerja Sebagian pegawai menghasilkan pekerjaan yang belum sesuai dengan prosedur kerja. Sebagian pegawai belum mampu menghasilkan pekerjaan

yang cepat namun teliti. Hubungan Kerjasama, Sebagian pegawai belum bekerjasama secara baik di dalam tim kerja. Sebagian pegawai belum mampu menghasilkan pekerjaan yang baik dalam tim kerja. Prakarsa dan Inisiatif, Sebagian pegawai tidak bersedia bekerja sebelum diperintah atasan. Sebagian pegawai belum mencari cara/teknik khusus untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator Kepemimpinan, Sebagian Pimpinan belum mampu memberikan suri tauladan kepada bawahan. Pimpinan belum memberikan tindakan tegas, jika ada pegawai yang melanggar disiplin. Tanggung Jawab, Sebagian pegawai belum sepenuhnya bertanggung-jawab atas pekerjaan yang menjadi bebannya. Sebagian pegawai belum memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Pengamatan yang dilakukan peneliti mengenai fenomena motivasi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan yaitu pada indikator Tanggung Jawab, Sebagian pegawai belum bersedia bertanggung-jawab, jika melakukan pelanggaran. Sebagian pegawai belum memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melayani masyarakat olah raga. Sebagian pegawai tidak berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebagian pegawai belum bersedia menanggung resiko dalam bekerja. Indikator Prestasi Kerja, Sebagian pegawai tidak berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja. Sebagian pegawai belum memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk sukses. Sebagian Pegawai belum unggul dalam bidang pekerjaannya. Beberapa pegawai belum termotivasi untuk mendapat penghargaan dari pimpinan. Indikator Pengembangan Diri, Sebagian pegawai belum berusaha

mencari kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sebagian pegawai belum mencari kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formalnya. Sebagian pegawai tidak berusaha mengikuti peluang promosi kenaikan jabatan. Instansi belum memberi dukungan penuh kepada pegawai yang ingin mengembangkan diri. Kemandirian pegawai, Sebagian belum bekerja secara mandiri tanpa tergantung orang lain. Sebagian pegawai belum dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Sebagian Pegawai tidak menyukai tantangan dalam bekerja. Sebagian Pegawai belum mempelajari sendiri teknik pekerjaan yang baru.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Dinas Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa fenomena disiplin kerja. Kepatuhan pada Jam Kerja masih rendah, juga pegawai tidak semuanya bersedia untuk mengikuti apel/upacara.

Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari jadwal jam kerja, yaitu hari Senin sampai dengan Kamis, jam masuk kerja: 07.30–12.00 WIB, jam istirahat: 12.00–13.00 WIB, dan jam masuk kembali: 13.00–16.00 WIB. Hari Jum'at, jam masuk kerja: 07.30–12.00 WIB, jam istirahat: 12.00–13.30 WIB, dan jam masuk kembali: 13.30–16.00 WIB, sedangkan hari Sabtu dan Minggu: Libur. Selanjutnya tingkat absensi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat seperti pada Tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1.1.

Rekapitulasi Absensi Pegawai

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan

Periode Tahun 2017 – 2019

No.	Tahun	Alpha	Izin	Sakit	Tingkat Kehadiran
1.	2017	3,2%	9,8%	2,3%	84,7%
2.	2018	3,1%	12,2%	4,1%	80,6%
3.	2019	3,3%	13,8%	3,9%	79,0%

Sumber: DISPORA Provinsi Sumatera Selatan, 2020

Tingkat ketidakhadiran pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan, untuk periode tahun 2017 sampai dengan 2019 terjadi penurunan. Tingkat kehadiran maksimum berada di tahun 2017, yaitu 84,7%. Tingkat kehadiran minimum berada di tahun 2019, 79,0%. Hal ini terbesar pada permohonan izin, terutama libur di hari-hari besar yang di apit hari kerja.

Kedisiplinan lain juga masih kurang baik, seperti masih ada sebagian pegawai belum bersedia menggunakan semua atribut yang dibutuhkan dalam bekerja. Sebagian pegawai meninggalkan pekerjaan tidak meminta izin kepada atasan. Sebagian Pegawai sering mengulur-ulur waktu istirahat. Indikator Prosedur Kerja, Sebagian Pegawai belum mentaati aturan dan prosedur kerja. Sebagian Pegawai belum bekerja dengan mengikuti prosedur

kerja. Sebagian Pegawai belum menghormati aturan yang berlaku. Sebagian Pegawai berusaha untuk melanggar prosedur kerja yang sudah ada.

Indikator Perintah Pimpinan, Sebagian Pegawai belum patuh terhadap perintah atasan. Sebagian Pegawai belum menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah diberikan oleh atasan. Sebagian Pegawai tidak menjadikan perintah atasan sebagai acuan kerja. Sebagian Pegawai berani membantah apa yang diucapkan atasannya. Keakuratan dalam bekerja pegawai menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebagian Pegawai belum menghasilkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan SOP. Sebagian Pegawai belum menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan SOP. Sebagian Pegawai belum mengutamakan keselamatan dalam bekerja.

Hasil pengamatan terhadap fenomena lingkungan kerja fisik Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan menjelaskan, belum sesuai warna dinding ruangan kerja. Pemilihan warna perlengkapan dan peralatan kantor yang mencolok. Penerangan lampu pada setiap ruangan masih ada yang rusak. Pada ruangan kerja, sebagian tidak terdapat jendela atau pintu kaca untuk penerangan dari matahari. Udara pada setiap ruangan kerja belum bebas dari polusi udara rokok. Pada setiap ruangan kerja belum tersedianya sirkulasi udara yang baik. Suara Bising sering terjadi pada setiap ruangan kerja. Setiap ruang kerja belum dipasang peredam suara. Setiap cela pada ruang kerja belum ditutup agar tidak terjadi kebisingan. Ruang gerak,

peralatan dan perlengkapan kerja belum di tata dengan baik. Dokumen dan berkas-berkas belum disusun dengan rapi. Keamanan manajemen keselamatan dan kecelakaan kerja belum diterapkan. Ketersediaan Satuan Pengaman (security) tidak cukup memadai. Indikator Kebersihan, kebersihan di dalam ruang kerja belum terjaga dengan baik. Kebersihan di lingkungan sekitar ruang kerja juga belum terjaga dengan baik. Kebersihan fasilitas umum (seperti kamar mandi, toilet, musholla) belum terjaga dengan baik

Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?

3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
6. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Kegunaan dan Manfaat secara teoritis dan secara praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan bahan referensi bagi penelitian di masa mendatang pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi informasi bagi seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Shalahuddin dan Berman Paulus Marpaung, 2014, Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Perantara, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Volume 7, Nomor 1, April 2014.
- Agustina Rianti (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang
- Amwiarni Sartika, 2015, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, *e-Jurnal Katalogis*, ISSN: 2302-2019, Volume 3, Nomor 1, Januari 2015, p. 54-65
- Andreas M. T. Siahaan (2017), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Sosial Kota Batu), *Jurnal Ilmiah*, Volume 5 Nomor 2, 2017.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong. M. (2010). *Performance Management*. St. Ives Ple, England: Clays, Ltd.
- Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surati 2020. *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* <http://ijmmu.comeditor@ijmmu.com> ISSN 2364-5369 Volume 7, Issue11October, 2020 Pages: 174-184
- Bandur Agustinus. 2013. Penelitian Kuantitatif (Desain dan Analisis Data dengan SPSS). Yogyakarta: Deepublish.
- Delfi Ramadhany, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda), *Jurnal Psiko Borneo*, Volume 5, Nomor 2, 2017, p. 368-374, ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak).
- Dessler, Garry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Ke 14, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, ISBN 979-8901-37-X (No Jilid Lengkap), ISBN 979-8901-39-8 (Jilid 2).

- Dewan Pengupahan Nasional, 2010, *Buku Pedoman Pengupahan Nasional*, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Duwi Priyatno, 2010, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Dosen pada Politeknik Bengkalis. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88 ISSN 2087-1090.
- Erni Widyawati .2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur Soetomo Business Review Volume 2 Edition 2 Page 106 - 112 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. (2010). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. McGraw–Hill. New York. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, Jakarta, Indonesia, Penerbit: PT. Bina Rupa Aksara.
- Greendberg, Jerald and Barron, Robert A., (2010). *Behavior in Organization*, Fourth Edition, USA: Allyn and Bacon..
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. 2013. *Organizational Behavior*, 11th Edition, Mason, Ohio: Thomson Higher Education.
- Hendri Yandri. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Jero Anom di Kediri, Tabanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.8, No.3, hal.17-29. 19 Januari 2015.
- Harry Kurniawan 2019. *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. *Archives of Business Research –Vol.7, No.7Publication Date:July. 25, 2019*
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta (PDAM) Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, 126 No. 2, Agustus 2013.

Istiqomah Munawaroh (2019), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 8 No. 1, pp. 22-32, 2019.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ke 6, Jakarta: Penerbit Rajawali Pres (PT. Rajagrafindo Persada).

Lilis Endang Wijayanti, Fran Sayekti, Reschiwati, Dyah Pratita 2020. *The Influence Of Motivation, Discipline and Work Experience On Employee Performance With Work Environment as A Moderation Variable(A Case Study Of Asnin Yogyakarta Province)*. DIJEMSS Volume 1, Issue 4, April 2020. Universitas Teknologi Yogyakarta

Luthans, Fred. 2011, *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.

M. Yacub. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Sam Ratulangi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3.8 (2014) :424-441. ISSN : 2337-3067

Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke 19, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, ISBN 979-526-491-5.

Mangkunegara, A.P.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

Maria Ulfa (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah*, Volume 4, Nomor 2, 2016.

Mathis Robert, L., and Jackson John H. 2012. *Human Resource Management* (Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie). Buku 2, Edisi Kesembilan, Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.

Meri Revita, 2015, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral

Kabupaten Sigi, *e Jurnal Katalogis*, ISSN: 2302-2019, Volume 3, Nomor 9, September 2015, p. 159-170

Muhammad Deni. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 No. 1. ISSN: 2089-8177. Desember 2014..

Munandar, S, 2010, Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Ni Gusti Putri Citta Suci. 2013. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. Vol 10, No. 2, ISSN 1979-7192. Agustus 2013.

Robbins, Stephen P. 2012. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.

Roymond Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan, 2017, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport, *Jurnal AGORA*, Volume 5, Nomor 1, 2017.

Sedarmayanti. (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT RefikaAditama

Schermerharn, John R. 2012. *Management*. (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta, Indonesia, Penerbit: Andi Offset.

Siagian, Sondang P, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,Jakarta.

Solimun. 2012. *Structural Equation Modeling (SEM) : Lisrel dan Amos*, Cetakan Kelima. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.

Stoner, James A.F. 2011. *Management*. Jilid I (Edisi 6). (Ahli Bahasa: Alexander Sindiro). Jakarta, Indonesia, Penerbit: Prehalindo.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Bandung, Indonesia, Penerbit: CV. Alfabeta.

Sunarto. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Administrasi pada Universitas Udayana. *Jurnal Mitra*

Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 5, April 2012, 76-88 ISSN 2087-1090

Suwatno dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tim Penyusun Pedoman Penulisan Tesis, (2014), *Pedoman Penulisan Tesis*, ISBN: 978-602-70373-1-1, Penerbit: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Tri Wahyu Wiryawan, Risqon, Nyimas Noncik 2020, judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja (*Effect Of Work Environment On Motivation and Discipline and Its Impact On Performance*). *E K O M A B I S : J u r n a l E k o n o m i M a n a j e m e n B i s n i s*. Volume 01 Issue 01–Jan 2020 Universitas Pelita Bangsa.

Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Jakarta, Indonesia, Penerbit: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Undang-undang Nomor 33, Tahun 1974, *Tentang Ketenagakerjaan*

Veithzal, Riva'i. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktek)*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Jakarta, Indonesia, Penerbit: PT.Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Baharuddin Semmaila, Zaenal Arifin 2020. *Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance*. Point of View Research Management 1(3)August. 2020. pp 01-08. Universitas muslim Indonesia, Makasar.

Werther W. B, 2012. *Human Resource and Personnel Management*. Fourth Edition, Singapore: Mc Graw-Hill Book Co.

Yudha Yan Kusuma, Harry Indratjahyo, Bongsu Saragih. *Effect of Organizational Citizenship Behavior and Discipline on the Company Performance through Motivation as Variable Mediation in PT. Henkel Indonesia*. East African Scholars Journal of Economics, Business and Management Abbreviated Key Title: East African Scholars J Econ Bus Manag ISSN 2617-4464 (Print) | ISSN 2617-7269 (Online) Published By East African Scholars Publisher, Kenya Volume-3 | Issue-10 | October-2020

Yukl, Garry. 2012. *Leadership in Organizations*. 5th Edition ed. New Jersey: Prentice-Hall International.

Yulianti. 2012. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Jenjang Jabatan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume. 12 Nomor 1.