

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN
TATA RUANG PROVINSI SUMATERA SELATAN**

DEVIYANA

92220033



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universita Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada 07 September 2022 Di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN
TATA RUANG PROVINSI SUMATERA SELATAN**

DEVIYANA

92220033



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universita Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada 07 September 2022 Di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN
TATA RUANG PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

NAMA : DEVIYANA

NIM : 92220033

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada tanggal : 07 September 2022

Ketua Pembimbing



Dr. Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M
NIDN: 0207046301

Anggota Pembimbing



Dr. Fadhil Yamaly, SE., AK, MM
NIDN : 0217107002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Choiriyah, SE., M.Si

NIDN : 0211116203

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN
TATA RUANG PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

NAMA : DEVIYANA

NIM : 92220033

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada tanggal : 09 September 2022

Ketua


Dr. Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M.
NIDN : 0207046301

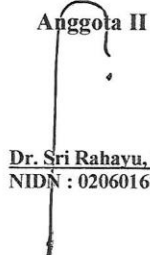
Sekretaris



Dr. Choirivah, SE., M.Si

NIDN : 0211116203

Anggota II


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN : 0206016702


Anggota



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

NIDN : 0213106001

Anggota III


Dr. H. Tobar, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deviyana
NIM : 92220033
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, September 2022

Yang membuat pernyataan



10000
REPUBLIK INDONESIA
METERAI
TEMPERAN
FCDF7AJX962311676

Deviyana
92220033

Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance With Motivation Work As Intervening Variable On Department Of Public Works Development Of Marga And Provincial Spatial South Sumatra

Deviyana (2022)

The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Public Works Department of Highways and Spatial Planning, South Sumatra Province. Thesis. Management Studies Program, Postgraduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Advisors: (1.) Dr.Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M. (2) Dr. Fadhil Yamaly, SE., AK, MM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning, South Sumatra Province. This type of research is Associative. The sample in this study were employees of the Public Works Department of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province, amounting to 148 people who were selected by cluster sampling. The data used in this study are primary data with questionnaire data collection methods. The data analysis technique used is Structural Modeling Equation (SEM) with the Lisrel Program Application. The results of this study indicate that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee work motivation, (2) discipline has a positive and significant effect on employee performance, (3) work environment has no significant effect on employee work motivation, (4) work environment no significant effect on employee performance, (5) work motivation has no significant effect on employee performance, (6) work discipline has no significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Public Works Department of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province. (7) The work environment has no significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province.

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN
TATA RUANG PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Deviyana (2022)

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang.
Pembimbing:(1.)Dr.Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M. (2) Dr. Fadhil Yamaly, SE., AK, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Sampel pada penelitian ini pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 148 orang yang dipilih secara *cluster sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, (2) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, (4) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. (7) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.**

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dan dukungan. Khususnya kedua orang tuaku Ibu Aminatun dan Ayah Wahyudi. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., M.Si. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Dr. Diah Isnaini sianti, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
5. Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si selaku penelaah I, Dr. Trisniarty AM, S.E., M.Si selaku penelaah II dan Dr. H. Tobari, S.E., M.Si selaku penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmu yang penulis terima.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Rizal Hermansyah, S.T., MT selaku Kepala Bidang Peralatan dan BMD Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan yang telah memeberikan izin penelitian kepada peneliti, dan responden yang terpilih untuk mengisi kuesioner.
9. Melly Hariyani, S.E selaku Kepala Seksi Penatausahaan dan Pengamanan BMD yang telah banyak membantu dan mendukung peneliti selama proses penelitian.
10. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
11. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan telah banyak membantu.
12. 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.

Palembang, September 2022
Penulis,

Deviyana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Ikhlas dan Jujur adalah kunci utama dalam hidup,
Tidak peduli seberapa berat dan sulit kehidupan yang sedang kamu jalani”

“ Sesungguhnya perbuatan baik itu
Dapat menghapus perbuatan buruk”. (QS.Hud:114)

“Tidak ada manusia yang diciptakan gagal, yang ada hanyalah mereka gagal memahami potensi diri dan gagal merancang kesuksesannya. Tidak ada yang berat timbangan Allah pada hari akhirat nanti, selain Taqwa dan Akhlaq mulia seperti wajah dipenuhi senyum untuk kebaikan dan tidak menyakiti sesama”. (HR Tarmidzi)

Kupersembahkan Tesis ini kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda (Wahyudi) dan Ibunda (Aminatun) dan saudara-saudaraku tercinta (Mas Slamet Riadi, Mas Memen, Mbak Waryati) yang selalu memberikan motivasi dan mendokan segala yang terbaik untuk saya.
2. Pratu Dwi Prasetyo yang selalu mendukung, mendoakan dan selalu ada dalam suka duka, terimakasih untuk semuanya.
3. Teruntuk sahabat dan teman-teman seperjuangan Magister angkatan Ke-30 yang saling mendukung dan berjuang bersama-sama, saling memotivasi dan memberikan semangat.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Kerangka Pemikiran	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Objek Penelitian	32
B. Metode Penelitian	32
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan	36
F. Metode Pengujian Data.....	38
G. Rancangan Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Research Gap Motivasi kerja Terhadap Kinerja	4
Tabel I.2 Capaian Kinerja Pegawai	5
Tabel I.3 Data Presensi Pegawai Tahun 2019-2021	8
Tabel I.4 Data Absensi Pegawai	8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel III.2 Sampel Proporsi	36
Tabel III.3 Kriteria Kecocokan Model	43
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel IV.6 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja	56
Tabel IV.7 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi kerja	58
Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin	60
Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan	62
Tabel IV.10 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Kinerja	66
Tabel IV.11 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Motivasi kerja	67
Tabel IV.12 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Disiplin	68
Tabel IV.13 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Lingkungan	69
Tabel IV.14 Hasil Olah Data Reliabilitas	70
Tabel IV.15 Tabel Goodness Of Fit Index	72
Tabel IV.16 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian	41
Gambar IV.1 CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	64
Gambar IV.2 Pengujian Loading Factor Kinerja	65
Gambar IV.3 Pengujian Loading Factor Motivasi kerja	67
Gambar IV.4 Pengujian Loading Factor Disiplin	68
Gambar IV.5 Pengujian Loading Factor Lingkungan.....	69
Gambar IV.6 Model Struktural.....	73
Gambar IV.7 Model T- Values.....	74
Gambar IV.8 Model Lengkap Hasil Penelitian	74

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	99
Lampiran 1 Tabulasi Jawaban Responden	104
Lampiran 2 Uji Analisis Data	120
Lampiran 3 Hasil Kecocokan Model	123
Lampiran 4 Analisis Jalur	124
Lampiran 5 <i>Total And Indirect Effects</i>	126
Biodata Penulis	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari manajemen yang baik dan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang mengatur dan mengelolah sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat bantu kerja yang dimiliki organisasi telah baik dan mumpuni. Alat bantu kerja yang mumpuni dan modern yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang professional. SDM dalam suatu perusahaan memiliki peran penting didalam tugasnya sebagai pelaksana segala kegiatan operasional perusahaan. SDM merupakan mmanusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan tenaga kerja ahli pada bidangnya

masing-masing untuk mengelola perusahaan sukses tidaknya untuk menghadapi tantangan dan memenuhi harapan masyarakat, diperlukan perencanaan yang tepat, efektif, dan berkesinambungan. Sesuai dengan mandat yang diberikan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Selatan, harus mampu menjawab tantangan tersebut dengan memperkuat berbagai aspek dan kompetensi yang terkait dengan peran dan fungsinya sebagai tombak Pembangunan Infrastruktur. Dengan demikian, penyelenggaraan pembangunan daerah dapat berdampak nyata dalam memperbaiki layanan birokrasi, meningkatkan daya saing daerah serta mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera dengan meningkatkan kinerja.

Menurut Busro (2020:87) kinerja merupakan prestasi kerja baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam dalam waktu tertentu (dalam waktu satu tahun). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini memilih variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja karena variabel yang dipilih lebih dominan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, menurut Busro (2020:51) motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Jadi, dengan diberikan motivasi kerja yang tepat, pegawai akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terlupakan.

Selain motivasi kerja, kinerja yang baik juga memerlukan pegawai yang disiplin dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2019: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau SDM sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi. Seorang pegawai yang disiplin juga bisa terpengaruh dari lingkungan tempat mereka bekerja.

Selain disiplin kerja, Lingkungan kerja juga termasuk variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Pandi Afandi (2018:66) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang ada disekitar lokasi bekerja yang mempengaruhi kegiatan menjalankan suatu pekerjaan seorang pegawai di dalam suatu organisasi. Berikut beberapa peneliti yang pernah meneliti pada bidang yang sama.

Tabel I.1
Research Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja	Irwanto <i>et al</i> (2021) Istiqomah (2019)	Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2.	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Melalui Motivasi kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Andreas (2017)	Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja
3.	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja	Irwanto <i>et.al.</i> (2021)	Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Maria (2016)	Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Eva Daniati (2021)	Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerj	Tri Wahyu <i>et.al.</i> (2020)	Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja	Irwanto <i>et.al.</i> (2021),	Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Maria (2016)	Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Eva Daniati (2021),	Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10.	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja	Istiqomah (2019)	Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

Dinas Pekerjaan Umum (PU) Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan beralamatkan di Jl. Ade Irma Nasution, Sungai Pangeran, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang Sumatera Selatan. Dinas PU Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan berperan melaksanakan urusan pemerintahan bidang bina marga meliputi pembangunan, pemeliharaan dan peningkatan jalan dan jembatan. Kemudian peran dari pegawai di Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan yaitu menjalankan dan melaksanakan tugas yang sudah diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Berikut disajikan capaian kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2021 menurut kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan ketepatan waktu dalam penyelesaiannya pekerjaan tersebut.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021

No	Bulan	Kuantitas		Tingkat	Ketepatan
		Target(%)	Realisasi(%)	Kualitas (%)	Waktu (%)
1	Januari	100	100	98	100
2	Februari	100	100	97	100
3	Maret	100	100	94	96
4	April	100	90	93	94
5	Mei	100	89	91	92
6	Juni	100	89	85	90
7	Juli	100	86	80	89
8	Agustus	100	85	79	85
9	September	100	99	79	80
10	Oktober	100	100	97	96
11	November	100	100	98	100
12	Desember	100	100	98	100

Sumber : Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa capaian kinerja secara kuantitas atau jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan seluruh Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan belum sesuai target yang telah ditetapkan, pada bulan April sampai September 2021 terlihat belum maksimal. Hal ini dikarenakan pada bulan April sampai bulan September ada kegiatan untuk renovasi bangunan. Mulai kegiatan lapangan dari sisi teknis maupun kegiatan administrasi. Kondisi ini membuat capaian kinerja secara kuantitas tidak tercapai maksimal dan belum mencapai target yang ditetapkan. Jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan perusahaan serta ada beberapa pegawai tidak menggunakan waktu secara efisien sehingga hasil kerja tidak maksimal. Dari tingkat kualitas belum pernah mencapai angka maksimal, fenomena-fenomena yang terjadi dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang tidak teliti dalam bekerja, beberapa pegawai tidak memiliki cara yang kreatif dalam bekerja agar mencapai kualitas kerja yang terbaik, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan dalam fenomena ketepatan waktu, sering terjadi keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan melebihi target waktu yang ditentukan, ada

beberapa pegawai yang mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan sering terlambat selesai.

Pengamatan yang dilakukan peneliti mengenai fenomena motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi 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 menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta belum berani mengambil resiko dalam bekerja. Sebagian pegawai tidak memelihara dengan baik barang milik perusahaan serta pegawai belum bersedia menanggung resiko dalam bekerja. 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 dan belum mampu melihat dan mengatasi masalah dari sudut pandang yang berbeda dari pegawai yang lain. Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa

fenomena disiplin kerja. Ketaatan terhadap waktu masih rendah, beberapa pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa meminta izin kepada atasan. masih ada sebagian pegawai datang terlambat dan juga pegawai tidak semuanya bersedia untuk mengikuti apel/upacara. Selanjutnya tingkat presensi pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat seperti pada Tabel 1.7 di bawah ini:

Tabel I.3
Data Presensi Pegawai Tahun 2019-2021

No	Tahun	Alpha	Izin	Sakit	Tingkat Kehadiran
1.	2019	3,2%	9,8%	2,3%	84,7%
2.	2020	3,1%	12,2%	4,1%	80,6%
3.	2021	3,3%	13,8%	3,9%	79,0%

Sumber :Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan, 2022

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa adanya penurunan tingkat kehadiran pegawai dari tahun 2019 sampai 2021. Kemudian berikut juga dapat dilihat absensi bulanan pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel I.4
Data Absensi Periode Januari-Juni 2022

No	Bidang	Jumlah (orang)	Keterangan	
			Orang Pulang duluan	Orang Datang terlambat
1.	Sekretariat	52	15	14
2.	Bidang Jalan	39	14	14
3.	Bidang Jembatan	38	12	13
4.	Bidang Pengembangan Jaringan Jalan	35	12	12
5.	Bidang Pengendalian, peralatan dan BMD	17	11	12
6.	Bidang Penataan Ruang	11	10	11
7.	UPTD Jalan dan Jembatan Kota Palembang	25	9	12
8.	UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi	16	11	11
Jumlah		233	94	99

Sumber: Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak taat terhadap waktu, beberapa pegawai datang terlambat dan beberapa pegawai pulang kerja sebelum jam pulang. Dalam menyikapi hal ini, atasan memberikan ketegasan peringatan kepada pegawai yang melanggar aturan. Atasan bertindak tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan dengan memberikan sanksi yang sesuai dengan aturan yang dilanggar. Peringatan yang diberikan dapat berupa peringatan secara lisan maupun peringatan tertulis. Bentuk sanksi atau hukuman yang pernah dikeluarkan Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan untuk pegawai yang melanggar aturan misalnya denda berupa pemotongan bonus tunjangan jika pegawai datang terlambat dan apabila pegawai tidak masuk kerja 10 hari tanpa keterangan maka ketegasan yang pimpinan ambil yaitu pegawai akan diberhentikan secara langsung.

Pada survey awal yang dilakukan peneliti terdapat juga fenomena yang terjadi terhadap lingkungan kerja fisik Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan yaitu penerangan ruangan kurang memadai, kualitas udara yang kurang baik karena masih ada beberapa ruangan yang jendela dalam ruangan itu tidak dapat dibuka, sehingga untuk udara dari luar yang masuk kedalam ruangan hanya sedikit melalui ventilasi yang ada, ada juga pegawai yang merokok dalam ruangan yang membuat kualitas udara di ruangan kerja belum bebas dari polusi udara rokok. Untuk indikator ukuran ruang kerja, ruangan kerja yang sedikit sempit dengan ukuran 8m x 4m di isi oleh banyak pegawai membuat pekerjaan kurang optimal.

Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan?

7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan?
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

D. 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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh organisasi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan dalam Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Agustina Dewi, Siska M. Trihudyatmanto (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 1. Email : siskaagustinadewwii@gmail.com
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 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.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group
- Chaerudin, dkk, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Bandung. Jejak publisher.
- Diah Isnaini Asiati, Dkk (2019) *Metodologi Penelitian*. Palembang :NoerFikri
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali. 2014. *Struktural Equation Modelling Alternatif*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Hairs, et.al. (2010) *Multivariate Data Analysis*. Person Education.
- Hasibuan, Melayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Irwanto. Omar Hendro. Trisniarty Adjeng Moelyati (2021) Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume 6 nomor 1. Email Semangatsukses.48@gmail.Com.Omarhendro@ymail.com. Trisniartyadjeng@yahoo.co.id.*
- 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.
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels: Historical and Comparative Aspects." In *Systems Under Indirect Observation, Part I*. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland, 263-270.
- Juni Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Luthans, Fred. 2012, *Perilaku Organisasi*. Edisi KeSepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mahmudin A. Sabilalo (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business*, Volume 3, Nomor 2, 2022.
- 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.
- Prihantoro, Agung 2015 *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi kerja, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Riduwan. 2013. *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2016. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

S.P Hasibuan, Malayu. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Statistika untuk penelitian*. Bandung. Alfabeta

Sugiyono (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.