

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN  
RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA  
SELATAN**

**Kartika Sandra Desi**

**92220039**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas  
Muhammadiyah Palembang**

**Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada  
tanggal 10 September 2022 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN  
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**

**NAMA : Kartika Sandra Desi**  
**NIM : 92220039**


**Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada Tanggal 10 September 2022**

**Ketua**



**Dr. Abid Djazuli, SE., MM**  
**NIDN/NBM: 23016301/743462**

**Sekretaris**



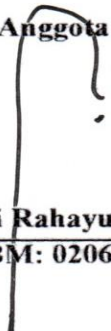
**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM: 0211116203/859193**

**Anggota I**



**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.**  
**NIDN/NBM: 0213106001/786010**

**Anggota II**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM: 0206016702/790999**

**Anggota III**



**Dr. Trisnianty A.M., S.E., M.M**  
**NIDN: 0019026101**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN  
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**

**NAMA : Kartika Sandra Desi  
NIM : 92220039**


**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada Panitia Penguji  
Pada Tanggal 7 September 2022**

**Pembimbing 1**

**Pembimbing 2**



**Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM: 23016301/743462**



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
**NIDN/NBM: 0211116203/859193**

**Mengetahui  
Ketua Program Studi**



**Dr. Choiriyah, SE., M.Si**  
**NIDN/NBM: 0211116203/859193**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

**Nama** : Kartika Sandra Desi  
**NIM** : 92220039  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Pendidikan 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,  
Yang membuat pernyataan,



Kartika Sandra Desi  
92220039

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THE REGIONAL PARLEMENTARY  
SECRETARIAT OF SOUTH SUMATRA PROVINCE**

**KARTIKA SANDRA DESI**

Kartika Sandra Desi. 2022. The Effect of Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance The Regional Parlementary Secretariat of South Sumatra Province. Thesis. Program Management Studies, Postgraduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Supervisor: (I) Dr. Abid Djazuli, SE., MM, (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Sc.

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance the regional parlementary secretariat of South Sumatra Province. The research method used is associative research using random sampling technique using the Issac and Michael formulas obtained by 76 respondents. The SPSS 25 program is used in the analysis technique, which makes use of Instrument Test, Classical Assumption Test and multiple linear regression. Based on the results of the study it is known that work motivation and work discipline have a significant influence on employee performance, work environment does not have a significant effect on employee performance partially. Meanwhile, the variables of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Employee Performance The Regional Parlementary Secretariat of South Sumatra Province.

**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Multiple Linear Regression**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**KARTIKA SANDRA DESI**

Kartika Sandra Desi. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. Abid Djazuli, SE., MM, (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Si.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian Asosiatif yang menggunakan teknik *random sampling* menggunakan rumus Issac dan Michael yang diperoleh 76 responden pegawai. Teknik analisis menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Sedangkan secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Regresi Linear Berganda**

## **PRAKATA**

*Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh*

Dengan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam menyusun tesis, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak. dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terima kasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan sekaligus selaku pembimbing I, terima kasih atas bimbingan, arahan dan motivasinya
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan sebagai penelaah satu.
3. Dr. Choiriyah , S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku Pembimbing dua.
4. Dr. H. M. Idris, S.E., M.M. Selaku anggota I, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.

5. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku anggota II, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.
6. Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M. Selaku anggota III, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.
7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, atas ilmunya yang penulis terima.
8. Bapak dan Ibu staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana 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, Agustus 2022  
Penulis,

Kartika Sandra Desi



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan.”

- HR Tirmidzi

“Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. Karena “Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya.”

-QS At-Thalaq: 3

“Ilmu itu diperoleh dari lidah yang gemar bertanya serta akal yang suka berpikir.”

– Abdullah bin Abbas

### **PERSEMBAHAN**

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Suamiku Syahrial Alamsyah, anak-anakku Zia Kartika Ufaira dan Naisya Kartika Almahrya
2. Ibundaku (Almh. Hj. Sopiah) dan Ayahku (Alm. H. Fauzi Amran)
3. Seluruh Mahasiswa Angkatan 30 Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh Kader Partai Gerindra Provinsi Sumatera Selatan.
5. KSD Squad

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Penelitian.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>12</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>12</b>
<b>D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>13</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>A. Landasan Teori.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Motivasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Disiplin Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Lingkungan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....Error! Bookmark not defined.**

- A. Objek Penelitian.....Error! Bookmark not defined.**
- B. Model Penelitian .....Error! Bookmark not defined.**
- C. Operasional Variabel .....Error! Bookmark not defined.**
- D. Populasi dan Sampel .....Error! Bookmark not defined.**
  - 1. Populasi .....**Error! Bookmark not defined.**
  - 2. Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**
- E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis DataError! Bookmark not defined.**
  - 1. Metode Pengumpulan Data .....**Error! Bookmark not defined.**
  - 2. Jenis Data yang digunakan .....**Error! Bookmark not defined.**
- F. Metode Pengujian Data .....Error! Bookmark not defined.**
  - 1. Uji Validitas.....**Error! Bookmark not defined.**
  - 2. Uji Reliabilitas .....**Error! Bookmark not defined.**
- G. Uji Asumsi Klasik .....Error! Bookmark not defined.**
  - 1. Uji Normalitas.....**Error! Bookmark not defined.**
  - 2. Uji Multikolinieritas.....**Error! Bookmark not defined.**
  - 3. Uji Heteroskedastisitas.....**Error! Bookmark not defined.**
- H. Metode Analisis.....Error! Bookmark not defined.**
  - 1. Analisis Regresi Linear Berganda .....**Error! Bookmark not defined.**
  - 2. Uji Hipotesis .....**Error! Bookmark not defined.**

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANError! Bookmark not defined.**

- A. Hasil Penelitian .....Error! Bookmark not defined.**
  - 1. Deskripsi Data Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**
  - 2. Uji Instrumen .....**Error! Bookmark not defined.**
  - 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....**Error! Bookmark not defined.**
  - 4. Uji Asumsi Klasik.....**Error! Bookmark not defined.**
  - 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....**Error! Bookmark not defined.**
  - 6. Hasil Pengujian Hipotesis.....**Error! Bookmark not defined.**
- B. Pembahasan .....Error! Bookmark not defined.**

<b>BAB V</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>A. Simpulan</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>B. Rekomendasi</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
<b>KUESIONER PENELITIAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LAMPIRAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.

## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 2 Populasi Berdasarkan Golongan...	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 3 Jumlah Sampel Issac dan Michael	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 4 Instrumen Skala Likert .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.1 Hasil Deskripsi Statistik Data.....	61
Tabel IV. 2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 3 Karakteristik berdasarkan golongan	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 4 Karakteristik berdasarkan Usia .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 5 Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 6 Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 7 Uji Validitas Motivasi .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 8 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 9 Uji Validitas Lingkungan Kerja ....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 10 Uji Reliabilitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 11 Deskripsi variabel Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 12 Deskripsi variabel Motivasi .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 13 Deskripsi variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 14 Deskripsi variabel Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 15 Hasil Uji Normalitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 16 Hasil Uji Multikolinieritas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 17 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 18 Uji Regresi Linear Berganda .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 19 Hasil Hipotesis Uji ANOVA .....	Error! Bookmark not defined.

**Tabel IV. 20 Hasil Hipotesis Uji t .....Error! Bookmark not defined.**

**Tabel IV. 21 Hasil Uji Koefisien R2 .....Error! Bookmark not defined.**

## **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar II. 1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....Error! Bookmark not defined.**

**Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran .....Error! Bookmark not defined.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode atau cara. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah pegawai.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan akan terwujud ketika pengelolaan sumber daya manusia telah dilakukan secara optimal. Setiap organisasi yang menjalankan kegiatannya yang mengacu pada sumber daya akan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satunya meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja akan selalu berkaitan dengan proses, daya guna dan hasil yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai



dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan dihadapi dengan kesulitan yang tidak mudah untuk diselesaikan karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya. Seperti pegawai, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Korelasi antara ketiga elemen ini diharapkan mampu menghidupkan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. Kurniawanto (2016: 75) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan. Proses ini terdapat dalam fungsi pemasaran, keuangan maupun kepegawaian karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Fokus kajian dari sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam fungsi-fungsinya agar menjadi efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dari organisasi.

Kinerja mempunyai peran yang penting untuk melihat tingkat pencapaian hasil kerja pegawai di suatu organisasi, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Mengacu pada edaran Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi dan penyelenggara pemerintah diwajibkan untuk mempunyai target kinerja dan melakukan

pengukuran kinerja yang telah dicapai serta memberikan laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan laporan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang dijalankan dalam bentuk program dan kegiatan yang telah dibuat dalam Rencana Kinerja Tahunan serta sebagai control untuk perbaikan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan di tahun mendatang.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang mempunyai peranan dalam mencapai tujuan dari organisasi maupun tujuan dari individu dalam memperoleh prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan. Kesuksesan pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi dapat diketahui dari sistem penilaian yang digunakan oleh organisasi. Kinerja sebuah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dengan moral maupun etika dan kinerja pegawai maksimal tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain.

Menurut Kasmir (2018: 189) kinerja merupakan kemampuan atau keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang

Sekretariat DPRD pada pasal 4 mengatakan bahwa sekretariat dewan menjadi faktor yang penting dalam pemberdayaan DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perangkat daerah, Sekretariat DPRD mempunyai tanggung jawab dalam menyusun laporan akuntabilitas instansi pemerintah yang baik (*Good Governance*) dan merupakan penentu terselenggaranya kegiatan-kegiatan DPRD Pemerintah Daerah.

Perkembangan organisasi yang lebih luas dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, untuk mencapai tujuan tersebut tidak cukup dengan memiliki pegawai yang berkompeten, disamping pegawai yang berkompeten dibutuhkan juga kesadaran yang dimiliki pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku, lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang diberikan secara terus-menerus kepada pegawai agar mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Supomo (2018 : 101) motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebagai inisiatif dan pengarahannya yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebuah bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja menjadi elemen yang konstruktif dan korelatif. Prestasi kerja pegawai rendah jika tidak mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Busyro (2020: 51) motivasi

menjadi penggerak dalam individu untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam individu untuk menjalankan tugas dan wewenang dengan baik dalam ruang lingkup pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai energi untuk menjalankan kegiatan, pegawai yang mempunyai keahlian pada bidangnya merasa mengalami kesulitan dan kegagalan ketika kurangnya motivasi, sebaliknya ketika adanya motivasi pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan optimal jika ada motivasi yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun masalah yang masih dihadapi oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yaitu motivasi yang kurang terarah, sehingga kebutuhan pegawai tidak dapat terpenuhi secara optimal. Kurangnya pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi, fasilitas yang kurang memadai, penghargaan yang belum dirasakan secara merata menjadi beberapa alasan kurangnya motivasi yang terarah yang diberikan pimpinan organisasi kepada pegawainya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat menurunkan kinerjanya.

Disamping itu, disiplin kerja menjadi suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku yang kurang baik dan meningkatkan kesadaran serta bersedia untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat

dikatakan bagaimana pegawai mempunyai ketepatan waktu dalam bekerja. Menurut Riyanda (2017: 9) disiplin kerja atau kesadaran dari diri pegawai sangat diperlukan, karena menjadi salah satu indikator yang dapat memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan, disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin tingginya tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Sebaliknya, tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang kerja yang optimal.

Disiplin kerja dapat dirasakan manfaatnya, baik bagi sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Dengan adanya disiplin kerja akan mendapatkan hasil yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika terdapat lingkungan kerja yang mempunyai budaya kedisiplinan yang tinggi maka pegawai secara tidak langsung akan menjadi disiplin dalam melakukan tugasnya. Kedisiplinan dalam bekerja yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan telah dilakukannya usaha preventif yang dilakukan oleh pimpinan. Sebagian dari anggota pegawai telah mendapatkan sosialisasi aturan disiplin yang berlaku di organisasi, akan tetapi sebagian belum mampu menerapkan dan mengendalikan diri untuk tidak melanggar aturan. Sanksi yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya dijalankan, dengan kata lain penegasan sanksi kepada pegawai belum memenuhi unsur keadilan.

Selain motivasi yang diberikan pimpinan, disiplin kerja. lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena

lingkungan kerja yang nyaman akan membuat antar anggota melakukan kegiatan dan bertukar pikiran, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan membantu tercapainya tujuan dari organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya sarana prasarana yang dirasakan oleh pegawai akan tetapi juga komunikasi yang baik merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2017: 183) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, organisasi yang memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai bisa lebih fokus terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi lingkungan yang kondusif dan memberikan rasa nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang ada pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yaitu bangunan gedung yang lama atau sudah tua dan warna dinding yang kurang terang sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, penulis menemukan fenomena-fenomena yang menjadi masalah dalam organisasi. Masalah yang terlihat dari kinerja pegawai masih belum sesuai dengan keinginan dari organisasi, tugas atau

pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak langsung dikerjakan oleh pegawai, pegawai lebih memprioritaskan kegiatan pribadinya karena beranggapan tugas yang diberikan tidak terlalu sulit dan mendesak sehingga membuat pekerjaan tidak efektif dan tidak selesai dengan tepat waktu serta masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu akan tetapi masih ada beberapa program kerja yang tidak terlaksana di tahun sebelumnya. Pegawai masih kurang kooperatif dengan pimpinan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas masih sering menunggu arahan dan belum menghargai pendapat pegawai yang lain. Sehingga terjadinya penundaan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara kepada pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, hal ini terlihat dari kurang inisiatif pegawai dalam bekerja dan belum sesuai dengan tugas pokok maupun fungsi, pegawai cenderung hanya mengerjakan pekerjaan yang memiliki insentif tambahan, selain itu, masih ditemukannya ada pegawai yang terlambat setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, dan apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya, motivasi pegawai akan muncul dari perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. dari gambaran hasil observasi tersebut terlihat masih adanya indikasi motivasi yang masih kurang merata.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah memiliki aturan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja, akan tetapi

masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, Hal lain yang sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya tindakan kurang disiplin terutama terkait dengan kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja yang masih belum menyeluruh dilakukan oleh pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Lingkungan kerja yang ada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan masih sering ditemukan dalam ruangan terlalu panas akibat ruang pendingin ruangan tidak bekerja secara maksimal. Selain itu, keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan antar bagian dan staff disamping itu tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabot yang tersusun kurang rapi, bangunan gedung yang sudah tua dan pemilihan warna untuk dinding ruangan serta terdengar suara bising kendaraan sehingga terkadang mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Dalam proses pembelajaran terdapat kegagalan dan keberhasilan, kegagalan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak sepenuhnya berasal dari pegawai tetapi juga bisa terjadi dari organisasi yang kurang memberikan motivasi, kesadaran diri dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini membutuhkan perhatian dari pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dalam kondisi ini pimpinan perlu memberikan motivasi, penerapan



disiplin kerja dan memberikan kondisi lingkungan yang baik untuk seluruh anggota pegawai sehingga pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan I Wayan Mudiarta (2015), Prista (2016) dan Ida Ismawati (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti motivasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja, meskipun pegawai tidak memiliki motivasi mereka tetap bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bahrial Syah (2021) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja pegawai, sehingga setiap adanya peningkatan motivasi terhadap pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian tersebut menjadi acuan untuk pimpinan meningkatkan motivasi pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan secara berkelanjutan dan terjadwal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2015) berpendapat bahwa disiplin kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja lebih mempengaruhi terhadap kinerja. Sedangkan Hasil penelitian yang dilakukan Teti Susilowati (2019), Anissaul Istifadah (2019) dan Yuliantini (2021) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat mempertahankan disiplin kerjanya untuk tetap memberikan kontribusi yang nyata dan menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan untuk menghasilkan suatu

kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggita Dyah Ayu (2020), Dadang Suparman (2020) dan Yopi Risma Fitri (2021) menjelaskan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian pegawai telah terbiasa dengan berbagai macam lingkungan kerja dan berdomisili di sekitar organisasi, apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tidak begitu berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Akan tetapi penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hustia, Daspar dan Aini (2020), Yustisna (2021) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kondisi lingkungan di tempat kerja semakin nyaman pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang dan research gap di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

#### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Aspek teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam ruang lingkup manajemen, terutama yang berhubungan dengan masalah masalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sehingga dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Aspek praktis, untuk organisasi dalam memberikan sumbangan pemikiran dan informasi untuk mendapatkan solusi dalam memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah khususnya DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini Kunti Nurul, 2018, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang, JIS. Vol. 16, No. 2.
- Aulia Neli Zulfa, 2018, Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bahrial, Luis M, Fakhry, 2021, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin: Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro), Vol. 2, No 2.
- Beno Jose, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo Teluk Bayur Padang. Jurnal Saintek Maritim, Vol. 20, No. 1.
- Dadang, Suparman, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Perdana Desa Caringin Kabupaten Sukabumi, Jurnal Ekonomedia, Vol. 09, No. 02, hlm. 21-36
- Daspar, 2020, Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. EKOMBIS, Vol.01, Issue 02.
- Dea Gita, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN. Social Science Vol. 4, No. 1.
- Desi Dona Elvia 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci, JAE Vol. 10, No. 2.
- Dermawan Fariz, 2020, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Yamaha Musical product Indonesia. Jurnal Bisnis Indonesia. Vol.11, No. 2.
- Goodluck, N, 2016, The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity. Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter), 5, 40-47. <https://doi.org/10.12816/0027245>
- Gusnar, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Uana, Vol. 5 No. 10, hlm. 109-115
- Hazmanan, Khair, 2017, Manajemen Kompensasi, Medan: Penerbit Madenatera.
- Hustia (2020). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi WFO masa pandemic. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 10, No. 1.
- Jufrizen, 2018, Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital". Hal 405-424.

- Kusuma Priatna, 2018, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Swasta di Bandung, Vol. 15, No. 1, Hal. 78-83.
- Liana Yuyuk, 2020, Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai. INSPIRASI, Vol. 17, No. 2.
- Mahmudin, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, SEIKO, Vol.3, No. 2, hlm. 151-169
- Mendonca Yuta Maria, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata, Vol. 6, No. 3, hlm 166-180
- Okni, 2022, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, ECOUNTBIS, Vol.2, No.1, hlm. 52-63
- Puspasari Mardiana, 2020, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-Media pada RS Pelabuhan Palembang. JBME Vol. 1, No. 2.
- Putri Sinta Herlini, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. JMMIB, Vol. 1, No. 1.
- Putri Darti Rizkita, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kedaung Group. JIRM, Vol. 9, No. 8.
- Robbins, Stephen P dan Judge, 2015, Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta:Salemba Empat.
- Setiawati Siska, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. BEJ, Vol. 1, No. 2.
- Sopar Sihar Immanuel Siagian, 2015, Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia).
- Susilowati Unun, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen, Vol. 17, No. 2, hlm. 81-88
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Silaen, Sofar. 2018. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung: In Media
- Sugiyono, 2017, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Suhardiningsih Vica Fitri, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai DP2KB3A kabupaten Sumbawa Besar. Cakrawangsa Bisnis, Vol. 1, No. 1.

- Suryanti Rensi, 2021, Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. DIMENSI, Volume. 10, Nomor 1: 14-30.
- Sutanto, E., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). Organizational justice work environment and motivation. *International Journal of Business and Society*, 19, 313-322.
- Wulandari Eka, 2021, “Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Studi Islam dan Sosial* Vol. 2, No. 1.
- Widijanto, Aldrian Kelvin, 2017, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya, *Agora*, Vol. 5, No. 1, hlm. 1-5.
- Zakiah dan Dwi, 2021, Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JSMB*, Vol. 8, No.1. hlm. 56