

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN
SUMATERA SELATAN**

TESIS



**MIRAA DELIMA
92224042**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
2026**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN
SUMATERA SELATAN**

MIRAA DELIMA

92224042



Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada 28 Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang.

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miraa Delima
NIM : 92224042
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan 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 terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 28 Agustus 2026



Miraa Delima
92224024

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN
SUMATERA SELATAN**

TESIS

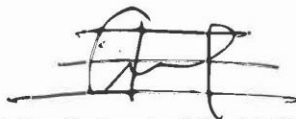
MIRAA DELIMA

92224042

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal: 28 Agustus 2026

Pembimbing I,



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

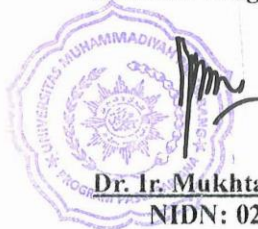
Pembimbing II,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana,

Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen,




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN
SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Miraa Delima
92224042**

**Telah dipertahankan di hadapan dewan penguji tesis
Pada tanggal: 28 Agustus 2026**

Ketua,



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201**

Sekretaris,



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501**

Anggota I,



**Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510**

Anggota II,



**Dr. Fadil Yamaly, S.E., M.M.
NIDN: 0217107002**

Anggota III,



**Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0216128102**

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN SUMATERA SELATAN

Miraa Delima

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang (1) Prof. Dr Fatimah,S.E.M.Si. (2) Dr.Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Teknik pengambilan sampel disesuaikan dengan jumlah populasi penelitian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOUTH
SUMATRA LIGHT RAIL MANAGEMENT CENTER***

Miraa Delima

The Effect of Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the South Sumatra Light Rail Management Center. Thesis, Master of Management Study Program, Graduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of motivation, work environment, and work discipline on employee performance at the South Sumatra Light Rail Management Center, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative method with an associative approach. The research data were collected through questionnaires distributed to employees of the South Sumatra Light Rail Management Center. The sampling technique was adjusted to the total population of the study, while the data analysis technique used multiple linear regression analysis supported by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-test, F-test, and coefficient of determination. The independent variables in this study are motivation, work environment, and work discipline, while the dependent variable is employee performance. This study is expected to provide an overview of the importance of motivation, work environment conditions, and work discipline in improving employee performance. The results of this study are expected to serve as consideration for the South Sumatra Light Rail Management Center in improving human resource management and employee performance on an ongoing basis.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto “**Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.**” QS. *Ar-Ra'd: 11*

Persembahan

1. Terkhusus Untuk Orang Tua Tercinta;

❖ Ayah: H. Eddy Hermanto S.Pd

❖ Ibu: Yul Agustini

2. Suamiku Tercinta : Afriwansyah

3. Anak – Anakku Tersayang: Abizar Althan Muttaqi
dan Adreena Nasha Shaeena

4. Saudaraku Tersayang : Ahmad Maulana Ibrahim,
M.Syahid, M.Abd Kadir Zailani

5. Teruntuk seluruh sahabat-sahabatku tercinta

6. Teman – teman Angkatan 38 kelas Reguler B

7. Almamater yang saya banggakan Universitas
Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Papa dan Mama yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Eni Cahyani , S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Dr Tobari , S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M. selaku Penelaah II dan Dr. Eni Cahyani , S.E., M.Si. selaku Penelaah III Seminar Tesis.
5. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. 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, 28 Agustus 2026

Penulis

Miraa Delima

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Motto dan Persembahan.....	vii
Prakata.....	viii
Daftar isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	18
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS....	14
A. Kajian Penelitian.....	14
1. Kinerja.....	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
c. Indikator Kinerja.....	22
2. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Indikator Motivasi	25
3. Lingkungan.....	25

a. Pengertian Lingkungan.....	25
b. Indikator Lingkungan	26
4. Disiplin Kerja.....	27
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
b. Indikator Disiplin Kerja.....	28
B. Kerangka Pemikiran.....	33
C. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Objek Penelitian.....	34
B. Model Penelitian.....	34
C. Operasional Variable.....	34
D. Metode, Instrumen & Jenis Data.....	38
E. Metode Pengisian Data.....	38
F. Rancangan Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	87
DAFTAR	
PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kinerja capaian	6
Tabel 1.2 Hasil Capaian Kinerja	9
Tabel 1.3 Riset Gap	17
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	40
Tabel III.3 Kerangka Populasi dan Sampel.....	42
Tabel III.4 Instrumen Skala.....	49
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi.....	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan.....	58
Tabel IV.4 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	73
Tabel IV. 5 Uji Reabilitas.....	99
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	99
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	100
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan.....	101
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	102
Tabel IV. 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	103
Tabel IV.11 Hasil Uji Normalitas.....	131
Tabel IV.12 Hasil Uji Linieritas.....	132
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	133
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	134
Tabel IV.15 Hasil Uji F.....	134
Tabel IV. 16 Hasil Uji t.....	134
Tabel IV. 17 Hasil Uji Determinasi.....	135

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Keterlambatan Karyawan.....	9
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Diagram Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin.....	55
Gambar IV.2 Diagram Distribusi Responden berdasarkan usia.....	56
Gambar IV.3 Diagram Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan...	58
Gambar IV.4 Grafik Histogram.....	71
Gambar IV.5 P-Plot Uji Normalitas.....	71
Gambar IV.6 Scatterplot Uji Heterokedasitas.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 2 Data Uji Validitas dan Reabilitas	99
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	103
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden	108
Lampiran 5 Hasil MSI (Succesive Interval)	120
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif	131
Lampiran 7 Output Uji Asumsi Klasik	132
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan *survive* perusahaan. Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya. Manajemen sumber daya manusia pada era saat ini.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam Perusahaan Sedarmayanti (2020:04).

Kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat perusahaan dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam

melaksanakan kegiatan perusahaan. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam aktivitas tertentu yang diakibatkan dari kemampuan alami maupun kemampuan yang didapat dari proses belajar untuk mendapatkan prestasi tertentu. Kasmir (2019:182) Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian motivasi yang baik kepada pegawai. Menurut Hartatik (2018:160) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2020:193) motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Perusahaan tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2020:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar

kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Siagian (2018:305) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau sumber daya manusianya sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi, sebaliknya bila dengan adanya pegawai meningkatkan kedisiplinan mulai dari tingkat kesadaran tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka terciptanya suasana kerja yang baik atau positif dan ini akan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja pegawai.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di Sumatera Selatan dimana peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja Sekretariat, sebelum membahas fenomena peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai Sekretariat Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan merupakan lembaga yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, tujuan, standar kerja dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Sekretariat Balai Pengelola Kereta Api Sumatera Selatan juga memiliki tujuan yang ingin di capai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam melakukan kegiatan dari instansi terlihat belum tercapainya tujuan di Sekretariat Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu menghasilkan kinerja pegawainya secara optimal atau baik. Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan ditemukan adanya masalah di Kinerja Pegawai, bisa dilihat di tabel berikut:

Tabel I.1
Capaian Kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan
Sumatera Selatan Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Capaian Kinerja Tahun 2024
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kebutuhan administrasi Balai Pengelola Kereta Api Ringan	1. Persentase administrasi yang tepat waktu 2. Persentase pertanggung jawaban keuangan sesuai standar akuntansi Pemerintah Daerah	80/100% 100/100%
2	Terpenuhinya kebutuhan penunjang kerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan	1. Persentase kebutuhan penunjang kerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan yang sesuai standar	75/100%
3	Ketepatan waktu memfasilitasi kegiatan Balai Pengelola Kereta Api Ringan	1. Persentase agenda Balai Kereta Api Ringan yang difasilitasi sesuai jadwal	80/100%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, tahun 2025

Dapat dilihat Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tujuan yang telah ditetapkan yang di tetapkan oleh Sekretariat balai pengelola kereta api ringan Sumatera Selatan belum mencapai target dengan secara optimal dan menunjukan bahwa tujuan belum tercapai dengan baik sesuai yang di inginkan instansi. Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan pada sasaran 1 mempunyai 2 indikator dengan target indikator 1 hanya mencapai 80 dari 100% tujuan target yang ditetapkan, artinya tidak mencapai target dengan kemampuan kategori baik, pada indikator 2 persentase pertanggung jawaban keuangan sesuai standar akuntansi mencapai tujuan yang ditetapkan yaitu 100%, artinya mencapai target dengan kemampuan kategori sangat baik, kemudian pada sasaran 2 hanya mencapai 75 dari 100% yang telah ditetapkan, artinya tidak mencapai target dengan kemampuan kurang baik, kemudian pada sasaran 3 hanya terealisasi 80 dari 100% yang telah ditetapkan, artinya tidak mencapai target dengan kemampuan kategori baik.

Berdasarkan tinjauan peneliti ditemukan adanya fenomena mengenai tidak tercapainya indikator standar kerja dalam pemenuhan kebutuhan penunjang kerja balai pengelola kereta api ringan yang sesuai standar, dalam pelaksanaan tugas fasilitasi terhadap kebutuhan penunjang kerja balai pengelola kereta api ringan Sumatera Selatan, sering kali terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan standar yang telah ditetapkan dengan realisasi yang diberikan. Keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran, kualitas barang/jasa, maupun proses pengadaan yang lambat menyebabkan kebutuhan seperti alat tulis kantor, peralatan teknologi serta fasilitas ruang rapat tidak terpenuhi secara optimal. Fenomena lain ditemukan mengenai indikator ketepatan waktu, berdasarkan ungkapan beberapa pegawai mengenai agenda yang difasilitasi tidak tercapai seperti pada saat rapat paripurna, rapat komisi atau kunjungan kerja tidak terlaksana sesuai jadwal disebabkan kurangnya koordinasi antar bidang, keterlambatan penyediaan dokumen pendukung dan adanya perubahan jadwal yang mendadak turut memperburuk ketepatan waktu pelaksanaan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, berdasarkan ungkapan beberapa pegawai ditemukan fenomena yang terjadi yaitu hubungan antar pegawai maupun atasan dengan bawahan cenderung kurang harmonis dan masih minimnya komunikasi efektif seperti dalam pelaksanaan rapat Koordinasi, koordinasi antara bagian umum sering tidak berjalan dengan baik, selain itu pegawai baru merasa kurang diterima dalam lingkungan kerja, karena tidak adanya pendampingan dari pegawai senior. Fenomena lain ditemukan pada indikator peluang untuk maju, rotasi dan promosi jabatan struktural di sekretariat

lebih banyak didasarkan pada pertimbangan non kinerja misalnya faktor kedekatan pegawai dengan atasan terkait. Selain itu program pelatihan fungsional atau teknis bagi ASN dan tenaga kontrak, seperti bimtek atau pelatihan kehumasan hanya diberikan kepada pegawai tertentu, sehingga pegawai lain merasa peluangnya tertutup. Masalah lain ditemukan kurangnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan pada pegawai yang kinerjanya baik seperti pegawai yang bekerja ekstra dalam mendukung kegiatan balai pengelola kereta api ringan, misalnya menyiapkan materi sidang hingga lembur malam hari, sering tidak diberikan apresiasi khusus, baik dalam bentuk pujian atau insentif.

Lingkungan kerja yang ada pada Kantor balai pengelola kereta api ringan Sumatera Selatan, berdasarkan ungkapan beberapa pegawai masih sering ditemukan dalam ruangan terlalu panas akibat pendingin ruangan tidak bekerja secara maksimal selain itu masih adanya komputer yang sering mengalami kerusakan namun belum ada pergantian. Dekorasi tempat kerja, dimana 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.

Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan sudah memiliki aturan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja, berdasarkan ungkapan beberapa pegawai masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan yang sudah dibuat seperti aturan berpakaian dinas resmi terkadang masih ada pegawai yang tidak

memakai seragam sesuai hari kerja yang ditetapkan, selain itu sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan seperti masih adanya pegawai terlambat mengumpulkan dokumen administrasi kepegawaian. Fenomena lain mengenai masuk kerja tepat waktu dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel I.2
Capaian Kinerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan

No.	Indikator Kinerja Kegiatan	2022		2023	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
A.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Sarana Dan Prasarana Transportasi Kereta Api Ringan Di Wilayah Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan				
1.	Pemenuhan Target Angkutan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan	53,07	35,15	76,36	60,14
2.	Persentase Kedatangan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan Tepat Waktu	98	99,95	98	99,84
3.	Indeks Kepuasan Masyarakat	3,51	3,57	3,52	3,56
B.	Meningkatnya Kehandalan Prasarana Dan Sarana Kereta Api Ringan Sumatera Selatan				
4.	Persentase Gangguan Operasional KA Ringan Sumsel yang Selesai Ditindaklanjuti	80	100	80	100
C.	Terwujudnya Good Governance Dan Clean Government Di Lingkungan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan				
5.	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan	98,9	99,17	99	81,68
6.	Persentase Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Bidang Perkeretaapian	100	98,86	100	88,59

Sumber: Data Capaian Kinerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, 2024

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran sebagaimana tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak mencapai target

dan terdapat penurunan kinerja dari tahun sebelumnya. Secara kuantitas capaian kinerja Pemenuhan Target Angkutan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan tahun 2022 sebesar 35,15% angka tersebut kurang 17,92 dari target 53,07% sedangkan realisasi pada tahun 2023 sebesar 60,14%, angka tersebut kurang 16,22 % dari target 76,36%.

Pada Indikator Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan realisasi tahun 2022 sebesar 99,17% dari target 98,9%. Tetapi pada tahun 2023 terdapat penurunan yakni dari target 99% hanya terealisasi 81,68% atau kurang 17,32% dari target yang ditetapkan.

Untuk Persentase Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Bidang Perkeretaapian, realisasi pada tahun 2022 sebesar 98,86% kurang 1,14% dari target 100%. Pada tahun 2023 terdapat penurunan realisasi yakni sebesar 88,59% dari target 100%.

Fenomena yang dapat diangkat adalah masih adanya perbedaan tingkat kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari adanya pegawai yang sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, namun masih terdapat pegawai yang membutuhkan arahan atau bantuan dari rekan kerja maupun atasan dalam menyelesaikan tugas tertentu. Selain itu, penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan belum sepenuhnya merata pada seluruh pegawai. Kondisi tersebut dapat menyebabkan perbedaan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena pada indikator motif pendorong dapat dilihat dari adanya perbedaan dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sebagian pegawai memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mencapai target, memperoleh penghargaan, serta mengembangkan kemampuan. Namun, pada sebagian pegawai lainnya, dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja masih relatif rendah. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kecenderungan menunggu instruksi atasan, atau kurangnya keinginan untuk meningkatkan kemampuan.

Fenomena pada indikator alat dan sarana berkaitan dengan ketersediaan serta kondisi fasilitas yang digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, alat dan sarana yang memadai sangat diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Namun, dapat ditemukan kondisi di mana beberapa fasilitas kerja belum tersedia secara optimal, jumlah peralatan belum sesuai dengan kebutuhan, atau terdapat peralatan yang mengalami kerusakan sehingga dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan.

Fenomena yang dapat diangkat adalah belum optimalnya pencapaian tujuan pekerjaan oleh seluruh karyawan. Sebagian karyawan mampu memahami dan melaksanakan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan, tetapi masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memahami target atau hasil yang harus dicapai. Kondisi ini dapat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Fenomena yang dapat diangkat adalah masih adanya pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari adanya perbedaan kualitas hasil pekerjaan antar-karyawan, kesalahan dalam menyelesaikan tugas, atau pekerjaan yang harus diperbaiki

kembali. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan standar kerja masih perlu ditingkatkan.

Fenomena yang dapat diangkat adalah masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Beberapa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, tetapi terdapat pula pekerjaan yang mengalami keterlambatan. Keterlambatan tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor, seperti banyaknya beban pekerjaan, kurangnya koordinasi, keterbatasan sarana, atau kurang optimalnya pengaturan waktu kerja.

Fenomena yang dapat diangkat adalah hubungan kerja antarpegawai yang belum sepenuhnya harmonis dan optimal. Dalam pelaksanaan pekerjaan, sebagian pegawai sudah mampu bekerja sama dan saling membantu, tetapi masih terdapat kondisi ketika komunikasi dan koordinasi antarpegawai belum berjalan dengan baik. Perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi, atau kurangnya kerja sama dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya dapat berdampak terhadap motivasi kerja.

Fenomena yang dapat diangkat adalah belum meratanya kesempatan pegawai untuk mengembangkan karier dan meningkatkan kemampuan. Sebagian pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, sementara sebagian lainnya merasa kesempatan tersebut masih terbatas. Kondisi ini dapat menyebabkan pegawai merasa kurang terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.

Fenomena yang dapat diangkat adalah pemberian pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi pegawai yang belum optimal. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tentu mengharapkan adanya apresiasi dari organisasi maupun atasan. Namun, apabila hasil kerja yang baik belum mendapatkan pengakuan atau penghargaan yang memadai, pegawai dapat merasa bahwa usaha yang diberikan kurang diperhatikan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja. Fenomena yang dapat diangkat adalah ketersediaan dan kondisi sarana serta prasarana kerja yang belum sepenuhnya optimal. Sebagian pegawai telah didukung fasilitas yang memadai, tetapi masih terdapat sarana kerja yang jumlahnya terbatas, kurang lengkap, atau kondisinya kurang baik. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pegawai mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Fenomena yang dapat diangkat adalah penataan dan dekorasi ruang kerja yang belum sepenuhnya memberikan kenyamanan bagi pegawai. Penataan meja, kursi, ruang kerja, pencahayaan, warna ruangan, maupun kebersihan dan kerapian tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan pegawai selama bekerja. Apabila ruang kerja kurang tertata atau terlalu padat, pegawai dapat merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugas.

Fenomena yang dapat diangkat adalah adanya suara atau kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kebisingan dapat berasal dari aktivitas pegawai, percakapan, kendaraan, peralatan, maupun aktivitas lain di sekitar tempat kerja. Jika terjadi secara terus-menerus, kondisi tersebut dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan pegawai.

Fenomena yang dapat diangkat adalah belum seluruh pegawai secara konsisten mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Sebagian besar pegawai telah berusaha mengikuti aturan kerja, tetapi masih terdapat pegawai yang terkadang kurang disiplin dalam menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur kerja, maupun tata tertib organisasi.

Fenomena yang dapat diangkat adalah masih adanya pegawai yang datang melewati waktu masuk kerja yang telah ditentukan. Walaupun sebagian pegawai sudah datang tepat waktu, keterlambatan masih dapat terjadi pada pegawai tertentu. Jika terjadi berulang, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa penerapan disiplin waktu. Fenomena yang dapat diangkat adalah masih terdapat ketidakhadiran pegawai tanpa alasan atau tanpa mengikuti prosedur izin yang telah ditetapkan. Ketidakhadiran pegawai dapat menyebabkan pembagian pekerjaan kepada pegawai lain dan mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas. Karena itu, tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur izin menjadi bagian penting dalam disiplin kerja belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan, ditemukan bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut terutama terlihat pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa tidak

semua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Pada variabel motivasi kerja, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan yang membuat karyawan berusaha mencapai tujuan dan memberikan hasil kerja yang optimal. Hubungan yang baik antarpegawai, adanya peluang untuk berkembang atau maju, serta pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja belum dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu diuji kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Pada variabel lingkungan kerja, penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya perbedaan temuan. Lingkungan kerja yang baik, seperti tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, penataan tempat kerja yang nyaman, serta kondisi lingkungan yang tidak terganggu oleh kebisingan, secara teoritis dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif. Akan tetapi, hasil penelitian sebelumnya belum menunjukkan kesimpulan yang seragam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal tersebut menjadi salah satu dasar bagi peneliti untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja, terdapat pula perbedaan hasil penelitian terdahulu. Disiplin kerja dapat dilihat melalui kepatuhan karyawan

terhadap peraturan, ketepatan waktu masuk kerja, serta tingkat kehadiran. Secara teoritis, karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja masih perlu diuji kembali pada objek dan kondisi organisasi yang berbeda.

Tabel I.3
Riset Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci	Desi (2020)	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar	Hidayatullah, dkk (2023)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang	Hasica, dkk (2023)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara	Saruran, dkk (2025)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo)	Afiqiah & Diana (2022)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba	Hardi, dkk (2021)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang	Saifullah, dkk (2023)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Penerapan Motivasi dan Disiplin Kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara	Pranata (2024)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor	Matingmabi (2023)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada ekratriat DPRD Kabupaten Banyuwangi)	Rohmania (2021)	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: diolah peneliti berdasarkan penelitian terdahulu, 2025

Berdasarkan hasil tinjauan penulis melalui data pra-riset mengenai Kepemimpinan pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, diketahui data sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau Instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Andriani, R., & Agustina, T. *Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Arif, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur). *Magister Manajemen Universitas Mercu Buana*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Fahmi. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Faiza, Firdaus, V., & Sumartik. (2025). *Pengaruh Ketelitian Kerja, Disiplin Kerja, juga Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 17(3), 679–699.
- Firman, A., Bater, R., & Janwar, W. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Economics and Digital Business Review, 4(1)
- Ghazali, I. (2017). *Structural Equation Modelling Alternatif*. Semarang: BP Diponegoro.
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Khairunnisa. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nurpadilah, N., & Putriana, P. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS).
- Nurulhuda, E. S., & Dewi, T. S. (2025). *Analisis Dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(1)
- Rambe, A. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen. *Universitas Terbuka*.
- Septianingsih, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. *UIN Raden Intan*.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALVABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Syamriati, F. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Tridinanti Palembang*.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto, S. H. (2015). *Metode Penelitian Menggunakan Structural equation Modeling dengan Lisrel 9* . Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.