

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TANTOWI INDO UTAMA PALEMBANG

Efri Yanti<sup>1</sup>, Belliwati Kosim<sup>2</sup>, Anggreany Hustia<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

**ABSTRACT** - This study is motivated by the suboptimal employee performance influenced by work discipline, work environment, and work motivation. The objective is to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance with motivation as an intervening variable at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. This research employs a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected through Likert-scale questionnaires, observation, and documentation from 61 employees using purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression and path analysis. The results indicate that work discipline and work environment significantly affect motivation, while motivation significantly affects employee performance. Work discipline does not directly affect performance, whereas the work environment has a significant effect. Motivation is proven to mediate the influence of work discipline and work environment on performance. Future studies are recommended to include additional variables and apply Structural Equation Modeling (SEM) for deeper analysis.

**ABSTRAK** - Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, observasi, dan dokumentasi terhadap 61 karyawan dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Motivasi terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain dan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM).

Vol. 2 No. 1 (2026): Maret  
pp. 62–77

### Corresponding Author

✉ [efri01157@gmail.com](mailto:efri01157@gmail.com)  
✉ [belliwatikosim@gmail.com](mailto:belliwatikosim@gmail.com)  
✉ [reanyhustia1012@gmail.com](mailto:reanyhustia1012@gmail.com)

### Article History

Submitted: 15 Maret 2026  
Accepted: 20 Maret 2026  
Published: 27 Maret 2026

### Keywords

[Employee performance; Motivation; Work discipline; Work environment; Path analysis.]

### Kata Kunci

[Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; Motivasi; Analisis jalur.]



## INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi yang berperan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawan agar produktivitas dan keberlangsungan organisasi dapat terus terjaga. Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Khoeriyah et al., 2019).

Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan menurunnya kualitas hasil kerja. Dalam praktiknya, permasalahan disiplin seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan masih sering ditemukan dalam lingkungan kerja organisasi (Fakhriyyah, 2025).

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, dan suasana organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung aktivitas kerja karyawan secara efektif (Sihaloho & Siregar, 2020).

PT. Tantowi Indo Utama Palembang sebagai perusahaan yang bergerak dalam lingkungan bisnis yang kompetitif juga dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Namun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tingkat kehadiran yang belum konsisten, serta perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan perusahaan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang kurang mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku sehingga mencerminkan adanya permasalahan disiplin kerja dalam organisasi (Arifin & Sasana, 2022).



Permasalahan lainnya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan menilai bahwa kenyamanan tempat kerja, fasilitas kerja, serta komunikasi antara atasan dan bawahan masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah (Maulida & Tri Wahyuni, 2024).

Motivasi kerja dipandang sebagai faktor strategis yang mampu memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Motivasi dapat muncul dari faktor internal maupun eksternal yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memperoleh dukungan melalui lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja yang jelas cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui peningkatan motivasi kerja, karyawan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nawir dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait kekuatan hubungan antarvariabel, khususnya mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Secara teoritis, disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Tingginya disiplin kerja menunjukkan adanya komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawab sesuai dengan standar perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung. Teori motivasi menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, ketekunan, dan antusiasme yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab dan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan target organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbaruan dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada pengaruh langsung antara variabel independen terhadap kinerja karyawan,



sedangkan penelitian ini mencoba menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada konteks perusahaan PT. Tantowi Indo Utama Palembang sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam memahami strategi peningkatan kinerja karyawan pada lingkungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.

## RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang sebagai objek penelitian dengan fokus pada karyawan perusahaan sebagai subjek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling tertentu yang disesuaikan dengan karakteristik populasi penelitian. Sampel penelitian dipilih dengan mempertimbangkan karyawan yang aktif bekerja dan memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling karena responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan kecukupan data untuk analisis statistik sehingga mampu merepresentasikan kondisi populasi penelitian secara memadai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang terdiri atas sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur ilmiah, jurnal penelitian, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang telah dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu. Variabel disiplin kerja



diukur melalui indikator kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap standar kerja. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan indikator semangat kerja, dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan kebutuhan penghargaan. Adapun variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan kemampuan kerja sama. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikansi dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

## RESULTS AND DISCUSSION

### 1. Hasil Analisis Data

#### Pengaruh Langsung

Tabel 1. Pengaruh Langsung  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.996	.723	
	Disiplin Kerja	.239	.067	.251
	Lingkungan Kerja	.649	.063	.735



Dependent Variable: Motivasi

$$Z = 0,251 X_1 + 0,735 X_2$$

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi diperoleh nilai sebesar 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja akan diikuti dengan peningkatan Motivasi sebesar 0,251, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi diperoleh nilai sebesar 0,735. Artinya, apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Motivasi juga akan meningkat sebesar 0,735. Nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Motivasi dibandingkan Disiplin Kerja.

Tabel 2. Pengaruh Langsung  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Z$  terhadap  $Y$

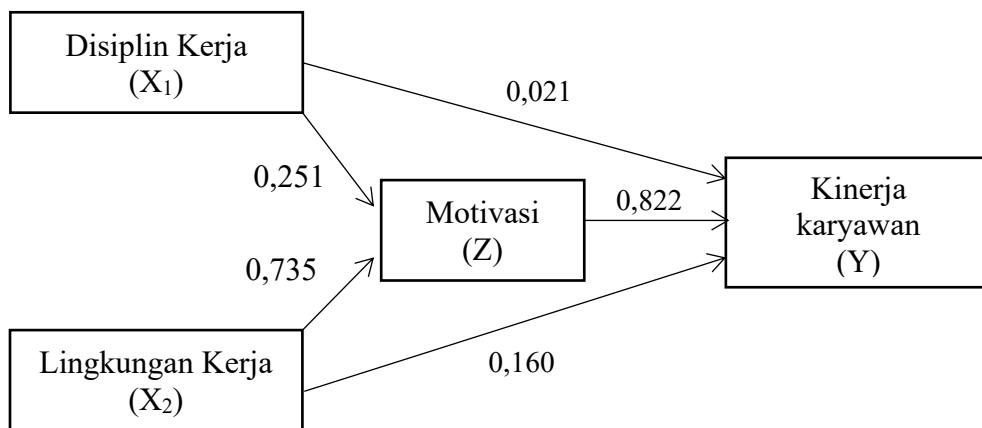
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	-3.002	.365	
	Disiplin Kerja	.024	.035	.021
	Lingkungan Kerja	.165	.050	.160
	Motivasi	.954	.062	.822

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 0,021 X_1 + 0,160 X_2 + 0,822 Z$$

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,021. Artinya, peningkatan Disiplin Kerja hanya memberikan peningkatan yang sangat kecil terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,160.
- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,822. Artinya, setiap peningkatan Motivasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,822. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.





Gambar 1. Model Analisis Jalur (Path Analysis)

### Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3. Nilai Koefisien Jalur

Alur Variabel	Variabel Intervening	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X <sub>1</sub> → Z	-	0,251	-	0,251
X <sub>2</sub> → Z	-	0,735	-	0,735
X <sub>1</sub> → Y	-	0,021	-	0,021
X <sub>2</sub> → Y	-	0,160	-	0,160
Z → Y	-	0,822	-	0,822
X <sub>1</sub> → Z → Y	Z		0,251 × 0,822	0,206
X <sub>2</sub> → Z → Y	Z		0,735 × 0,822	0,604

Diketahui bahwa pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,021. Sementara itu, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi diperoleh dari hasil perkalian koefisien  $0,251 \times 0,822 = 0,206$ . Dengan demikian, pengaruh total Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menjadi 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih besar ketika dimediasi oleh Motivasi.

Selanjutnya pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,160. Adapun pengaruh tidak langsung melalui Motivasi diperoleh dari hasil perkalian  $0,735 \times 0,822 = 0,604$ . Sehingga pengaruh total Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menjadi 0,764. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi secara signifikan memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memperbesar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Uji Hipotesis



Tabel 4. Uji t Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.996	.723		2.762	.008
Disiplin Kerja	.239	.067	.251	3.546	.001
Lingkungan Kerja	.649	.063	.735	10.391	.000

Menentukan  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 10% atau 0,10 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k$ . Jumlah responden ( $n$ ) = 61 dan jumlah variabel ( $k$ ) = 3, sehingga  $df = 61 - 3 = 58$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0,10$  dan  $df = 58$  adalah 1,671.

Berdasarkan Tabel IV.14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,546 > 1,671$ ) dan nilai  $\text{sig } 0,001 < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
- Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $10,391 > 1,671$ ) dan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji t Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.002	.365		-8.230	.000
Disiplin Kerja	.024	.035	.021	.666	.508
Lingkungan Kerja	.165	.050	.160	3.282	.002
Motivasi	.954	.062	.822	15.307	.000

Menentukan  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,10$  dan  $df = n - k$ . Jumlah responden ( $n$ ) = 61 dan jumlah variabel ( $k$ ) = 4, sehingga  $df = 61 - 4 = 57$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0,10$  dan  $df = 57$  adalah 1,672.

- Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ( $0,666 < 1,672$ ) dan nilai  $\text{sig } 0,508 > 0,10$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



- b) Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,282 > 1,672$ ) dan nilai sig  $0,002 < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Variabel Motivasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,307 > 1,672$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,251 dan sig  $0,001 < 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap aturan dan ketegasan dalam menjalankan tugas, maka motivasi kerja juga akan meningkat. Pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang, disiplin kerja yang diterapkan pimpinan mampu mendorong semangat dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan konsep teori Siagian (2015:194) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan dipengaruhi juga oleh keteladanan pemimpin, balas jasa (berupa gaji dan kesejahteraan), keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan dan lain-lain.

Hal ini diperkuat oleh tanggapan responden pada variabel disiplin kerja, dimana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa tidak ada sanksi bagi karyawan yang melanggar etika (41,0%) dan tidak setuju bahwa pimpinan tidak tegas terhadap karyawan (36,1%). Selain itu, responden juga menyatakan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dengan persentase setuju sebesar 16,4% dan sangat setuju sebesar 24,6%. Tanggapan tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja, seperti adanya ketegasan pimpinan, pemberian sanksi, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja telah berjalan cukup baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Irfan & Mahargiono, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Menurut (Sanaba et al., 2022), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan dalam organisasi.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,735 dan sig  $0,000 < 0,10$ . Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, seperti suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja, maka motivasi karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi di perusahaan ini.



Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ismoyo, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau perkakas yang digunakan pegawai, lingkungan tempat karyawan bekerja, metode kerja, serta berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, (Rahayu et al., 2025) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang inklusif, memberikan dukungan, peluang pengembangan, serta komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan (Lianasari & Ahmadi, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut (Sanaba et al., 2022), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang

Berdasarkan hasil analisis, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,822 dan sig  $0,000 < 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tantowi Indo Utama Palembang.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Asfar & Anggraeni, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang kemudian mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Manik et al., 2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Intensitas menunjukkan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang, arah berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan ketekunan berkaitan dengan konsistensi seseorang dalam mempertahankan usaha tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat dan keinginan untuk bekerja secara maksimal tanpa harus selalu diperintah oleh atasan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Juliyanti & Onsardi, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Widodo & Yandi, 2022), motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang



Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,021 dan nilai signifikansi sebesar  $0,508 > 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung disiplin kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan di PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Artinya, meskipun karyawan memiliki tingkat kedisiplinan tertentu dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja secara langsung.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Daulay et al., 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berkaitan dalam lingkungan organisasi.

Menurut (Asfar & Anggraeni, 2020), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya disiplin kerja tidak selalu secara langsung meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Juliyanti & Onsardi, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh kondisi internal perusahaan, dimana tingkat disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Tanpa adanya dorongan motivasi kerja yang kuat, kedisiplinan yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

## 5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,160 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,10$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, tempat kerja, prosedur kerja, serta hubungan kerja antar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.



Menurut (Lestary & Chaniago, 2017), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat tercermin dari suasana kerja yang kondusif, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Apabila lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai target perusahaan.

#### 6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,021, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebesar 0,206, sehingga pengaruh total menjadi 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, disiplin kerja akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja apabila didukung oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Menurut (Alkadri, 2024), motivasi kerja merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai.

Dalam konteks organisasi, disiplin kerja yang baik dapat mendorong munculnya motivasi kerja pada karyawan. Ketika karyawan terbiasa menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang diberikan, hal tersebut dapat membentuk sikap kerja yang lebih terarah dan meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai aturan kerja, tetapi juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Syukron et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel intervening seperti motivasi dapat memperkuat pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi faktor penting yang menjembatani hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, sehingga ketika motivasi meningkat maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja juga akan semakin kuat.

#### 7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang



Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,160, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebesar 0,604, sehingga pengaruh total menjadi 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Menurut (Abidin et al., 2024), lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memberikan kesempatan pengembangan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Motivasi kerja sendiri merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan mencapai hasil kerja yang optimal. (Abbas, 2023), motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan sosial, penghargaan, fasilitas kerja, serta kondisi kerja yang nyaman. Oleh karena itu, ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Asfar & Anggraeni, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan kerja yang efektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang efektif antar karyawan maupun pimpinan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa motivasi kerja memiliki peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda agar diperoleh perbandingan hasil penelitian yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti Structural Equation Modeling (SEM) agar hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara lebih mendalam dan akurat.



## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Lingkungan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja serta dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Esensi temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif apabila perusahaan tidak hanya berfokus pada penerapan disiplin kerja, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta membangun motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya menekankan aspek pengawasan kerja, tetapi juga memperhatikan faktor psikologis dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## REFERENCES

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
- Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 924–939.
- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan



Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Fakhriyyah, H. (2025). *Pengaruh Reward, Punishment, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 83–91.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Manik, R. E., Hasugian, D. H. M., Sitanggung, H., & Turnip, H. (2024). Konsep dasar motivasi belajar. *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen Dan Katolik*, 2(4), 358–368.
- Maulida, P. N., & Tri Wahyuni, S. (2024). Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7), 848–853.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Rahayu, A., Zahra, T. W., & Gunawan, A. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kesetaraan dan Inklusi di Tempat Kerja. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1082–1089.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.



- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas pariwisata provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.

