

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN , DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS



Rahmat Giantino

92223009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

Rahmat Giantino

92223009

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : Maret 2025

Pembimbing I



Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M
NIDN : 0230106301

Pembimbing II



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana


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

Ketua Program Studi


Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

Rahmat Giantino

92223009

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 17 April 2025

Ketua



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si

NIDN : 0206016702

Sekretaris



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN : 02111116203

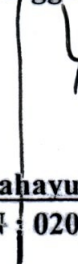
Anggota II



Dr. Maftuha Nurahmi, S.E., M.Si.

NIDN : 0216057001

Anggota I



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

NIDN : 0206016702

Anggota III



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si

NIDN : 02111116203

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmat Giantino

NIM : 92223009

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

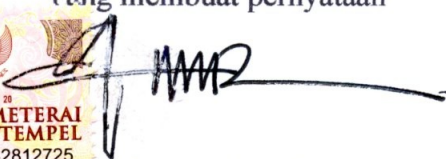
Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian 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, Maret 2025

Yang membuat pernyataan




Rahmat Giantino,

NIM : 92223009

ABSTRACT

This research aims to understand the influence of Motivation, Discipline and Work Environment together on Employee Performance at the Regional Secretariat of Banyuasin Regency and the Influence of Motivation, Discipline and Work Environment partially on Employee Performance at the Regional Secretariat of Banyuasin Regency.

The data used in this research is data from the answers of 77 civil servant respondents at the Regional Secretariat of Banyuasin Regency. The analytical method used is Multiple Linear Regression and through Validity and Reliability testing, classical assumption testing in the form of Normality, Multicollinearity and Heteroscedasticity Tests, and assisted by the IM SPSS Statistics 25 analysis tool with a significance level of $\alpha = 0.05$.

The results of the research together show that there is a significant influence of motivation, discipline and work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Banyuasin Regency. and partially, there is a significant influence of motivation, discipline and work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Banyuasin Regency. The contribution of motivation, discipline and work environment variables with the contribution caused by them is 89.3%. Meanwhile, the remaining 10.7% is explained by other variables not included in this research, including abilities and skills, knowledge, work design, personality, leadership, leadership style, organizational culture, job satisfaction, loyalty and commitment.

Keywords : *Motivation , Dicipline , Work Environment and performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin dan Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data dari jawaban sebanyak 77 responden pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas, pengujian asumsi klasik berupa Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heterokedastisitas, serta dibantu alat analisis IM SPSS Statistic 25 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian secara bersama-sama, ada pengaruh yang signifikan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Kontribusi variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan besarnya kontribusi yang disebabkan sebesar 89,3%. Sedangkan sisanya sebesar 10,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, antara lain meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen.

Kata Kunci : Motivasi , Disiplin , Lingkungan Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.**

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E. M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan Selaku Ketuan Pembimbing Tesis.
2. Ibu Dr. Ir. Muhktarudin Muchsiri selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E. M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan Selaku Anggota Pembimbing Tesis.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Prodi Magister PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Keluargaku dan Kekasihku Tercinta yang selalu memberikan dukungan, terimakasih sebesar-besarnya telah mendukung sampai sejauh ini.
6. Teman-teman seperjuangan Angkatan 35 Pascasarjana Universitas Muhhammadiyah Palembang

Semoga Tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

Palembang, Maret 2025
Penulis,

Rahmat Giantino
NIM. 92223009

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	15

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Pustaka dan Tinjauan Teoritis.....	17
1. Kinerja Pegawai.....	17
2. Motivasi Kerja.....	24
3. Disiplin Kerja.....	31
4. Lingkungan Kerja.....	35
B. Kerangka Pemikiran.....	43
C. Hipotesis Penelitian.....	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian.....	48
B. Metode Penelitian.....	48
C. Operasionalisasi Variabel.....	48
D. Populasi dan Sampel.....	50

E. Metode Pengumpulan Data dan Jenis Data.....	52
1. Metode Pengumpulan Data.....	52
a. Kuesioner.....	53
b. Wawancara.....	53
c. Dokumentasi.....	54
2. Jenis Data	54
F. Metode Pengujian Data.....	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reliabilitas.....	55
G. Analisis Data.....	56
1. Uji Normalitas.....	56
2. Uji Multikolinieritas.....	56
3. Uji Heterokedastisitas.....	57
H. Metode Analisis.....	57
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
2. Uji Hipotesis.....	58
a) Uji F (Secara Bersama-sama).....	58
b) Uji t (Secara Parsial).....	59
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	62
1. Profil Organisasi.....	62
2. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	62
3. Uji Instrumen.....	64
a. Uji Validitas.....	64
b. Uji Reliabilitas.....	67
4. Analisis Statistik Deskriptif.....	67
5. Analisis Statistik Inferensial.....	75
a. Uji Data.....	75
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
c. Uji Hipotesis.....	79

d. Koefisien Determinasi.....	81
B. Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	82
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	85
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	89
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	90

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	95
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA97

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Research Gap.....	7
Tabel 1. 2	Nilai SKM Kinerja Pegawai Sekretariat Daaerah Kabupaten Banyuasin.....	10
Tabel III. 1	Operasional Variabel.....	49
Tabel III. 2	Jumlah Populasi dan Sample.....	51
Tabel III. 3	Instrumen Skala Linkert.....	53
Tabel IV. 1	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	63
Tabel IV. 2	Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	64
Tabel IV. 3	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	64
Tabel IV. 4	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	65
Tabel IV. 5	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	65
Tabel IV. 6	Uji Reliabilitas Data.....	66
Tabel IV. 7	Karakteristik Berdasarkan Responden.....	67
Tabel IV. 8	Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai.....	69
Tabel IV. 9	Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	70
Tabel IV. 10	Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja.....	72
Tabel IV. 11	Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja.....	73
Tabel IV. 12	Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel IV. 13	Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel IV. 14	Uji F.....	78
Tabel IV. 15	Uji t.....	79
Tabel IV. 16	Uji Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar IV. 1	Uji Normalitas.....	73
Gambar IV. 2	Uji Heterokedastisitas.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
Lampiran 2	Data Kuesioner
Lampiran 3	Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 4	Hasil Analisis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari peran sentral manusia. Apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Hasibuan (2019:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi Lembaga pemerintahan maupun swasta dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung kepada kualitas kegiatan dan upaya Bersama dari orang-orang yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mangkunegara 2017:10)

Untuk mengevaluasi sejauh mana kontribusi tenaga kerja tersebut dalam mencapai tujuan organisasi., diperlukan suatu penilaian kinerja. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Wibowo (2016:7), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi secara teoritis maupun empiris dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Secara umum kinerja pegawai diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, jika dalam bekerja pegawai tidak bersemangat maka dapat diperkirakan bahwa pegawai tersebut mengalami kesulitan untuk mencapai kinerjanya, sebaliknya, apabila pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang

tinggi dalam bekerja maka pegawai tersebut berpotensi untuk dapat mencapai kinerjanya secara maksimal (Kamsir, 2016:65),

Pemahaman terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja sangat penting, karena fungsi manajemen organisasi adalah memahami bagaimana pegawai selalu berkinerja baik, dimana tujuan utamanya adalah untuk peningkatan produktivitas organisasi. (Mangkunegara, 2017:71)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, a). Kemampuan dan Keahlian, b). Pengetahuan, c). Rancangan Kerja, d). Kepribadian, e). Motivasi Kerja, f). Kepemimpinan, g). Gaya Kepemimpinan, h). Budaya Organisasi, i). Kepuasan Kerja, j). Lingkungan Kerja, k).Loyalitas, l). Komitmen, m). Disiplin Kerja. (Kamsir 2016:65)

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Kinerja pegawai tidak bisa lepas dari pegawai itu sendiri. Menurut Busro (2018:51), motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Memotivasi seorang pegawai tidak semudah mengucapkannya, harus diperhatikan oleh manajemen dan pimpinan, apabila mereka menginginkan pegawai memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya jika pegawai tersebut telah

termotivasi, sebaliknya jika tidak termotivasi pegawai tersebut tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, (Wibowo, 2016:330). Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi juga tidak terlepas dari motivasi kerja pegawai, sebagai salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini merujuk pada teori motivasi kepuasan dikutip dari Sutrisno (2012:96).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kedisiplinan dalam bekerja mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, tujuan organisasi sulit tercapai secara efektif dan efisien. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi, (Sutrisno, 2012:96)

Selain itu, Puspita (2023: 45) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu,

organisasi perlu menerapkan kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Keberhasilan organisasi juga sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi mendesain lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainnya. Menurut Mangkunegara (2017:85), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengaturan suhu udara, pengontrolan suara bising, pengaturan ruang gerak, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut, dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas, (Simbolon, 2020: 78). Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat Sebagian besar waktu pegawai tiap harinya dihabiskan ditempat kerja.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan, akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitu pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang, akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula hasil pekerjaan yang diraih pegawai. Menurut Haryono (2008:65), kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai secara optimal, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal.

Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh motivasi , disiplin , dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai suatu instansi. Namun diantara peneliti tersebut masih terdapat kesenjangan atau celah-celah peneliti (*research gap*) yang belum dijelaskan atau dibahas sehingga memungkinkan peneliti berikutnya untuk dapat memberikan kontribusi mendalam melalui hal tersebut. *Research Gap* merupakan suatu kesenjangan yang muncul berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang mungkin belum dijelaskan dan belum dibahas atau disentuh oleh peneliti sebelumnya, dengan kata lain suatu “permasalahan: (Ferdinand, 2016:02).

Tabel 1.1
Research Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan kota Cimahi	Juhana & Hayati (2013)	Motivasi, disiplin dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang langsung terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan	Royen & Alim (2014)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten Katingan.
3	Pengaruh Motivasi,Kompetensi, dan Disiplin terhadap Kinerja	Rahmat Hidayat (2021)	Motivasi dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Variabel Disiplin Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja.
4	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai kelurahan kecamatan purbalingga kabupaten purbanlingga	Suci & Ismayati (2015)	Disiplin Kerja, motivasi kerja dan tata ruang kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel disiplin kerja.
5	Pengaruh Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan studi kasus PT. Pertamina Marketing Operation II Palembang	Nisa dkk (2017)	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Pengaruh Insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Insurance DP3 Denpasar	Nyoman Pramananda Dkk (2021)	Insentif, dan Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
7	Pengaruh Motivasi, disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Generasi Jawa Bali Unit Pelayanan PLTU Banjarsari Kabupaten Lahat	Choiriyah dkk (2022)	Motivasi , disiplin , dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang	Yos & Hidayat (2023)	Motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon	Warongan dkk (2022)	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Variabel Stress Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Sumber : Kumpulan Jurnal Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh Juhana & Haryati (2013), Royen & Alim (2014). Berbeda dengan hasil penelitian dari Rahmat Hidayat (2021), mengatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Pegawai. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dari peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi dan merupakan celah untuk melakukan pengujian Kembali terhadap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian beberapa peneliti sebelumnya oleh Suci & Ismiyati (2015), Nisa dkk (2017), pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yaitu bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian dari Nyoman Pramananda dkk (2021) hasil penelitian tersebut variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta adanya perdebatan konsep terhadap indikator pengukuran disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan guna menguji kontradiksi hasil temuan penelitian terdahulu.

Kemampuan organisasi mendesain lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh Choiriyah dkk (2022), dan Yos & Hidayat (2023). Tetapi hasil penelitian dari Warongan dkk (2022) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hal tersebut menjadi menjadi sebuah kontradiksi.

Hasil penelitian terdahulu masih terdapat kontradiksi disebabkan oleh keragaman indikator pengukuran lingkungan kerja dan kinerja pegawai, objek yang diteliti, metode analisis, jumlah sampel dan dasar teori yang digunakan. Hal ini menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan pengujian Kembali terhadap hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat kontradiktif, karena itu peneliti tertarik melakukan pengujian Kembali untuk memperoleh kejelasan pengaruh variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Berdasarkan KEPMENPAN maka masing-masing Instansi Pemerintah termasuk di dalamnya Pemerintah Kabupaten/Kota diharapkan dapat melakukan penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM/SKM). Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat menuju pelayanan prima, Pemerintah Kabupaten Banyuasin berupaya meningkatkan kinerja pelayanan melalui survei terhadap Unit Kerja Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin berdasarkan IKM/SKM. Hasil pengukuran IKM/SKM ini akan dijadikan sebagai bahan penilaian terhadap unsur-unsur pelayanan yang masih perlu diperbaiki dan

sekaligus berfungsi sebagai pendorong bagi Unit Penyelenggara Pelayanan Publik untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Salah satu unsur penilaian dalam hal ini Kinerja pegawai yang penulis dapatkan sebagai data awal dalam waktu 4 Tahun terakhir ;

Tabel 1. 2
NILAI SKM SETELAH DIKONVERSI BERDASARKAN UNSUR
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
PERIODE 2021 -2024

No	Tahun	Nilai	Kategori
1	2021	82,98	Baik
2	2022	83,28	Baik
3	2023	82,95	Baik
4	2024	88,82	Sangat Baik

Sumber : Data SKM Bagian Organisasi Setda Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan data yang telah peneliti peroleh , dapat diamati kesimpulannya dalam rangka penilaian unsur kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Banyuasin melalui data SKM (Survei Kepuasan Masyarakat) dapat dikatakan sudah sangat baik. Namun masih dikatakan belum maksimal dan ditemukan ketidakstabilan terlihat di tahun 2023 yang mengalami penurunan nilai menjadi 82,95 walaupun masih dalam kategori B (Baik).

Berdasarkan hasil pengamatan, dan wawancara dari beberapa narasumber yang penulis dapatkan pada pra penelitian terdapat beberapa fenomena kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin, yang pertama yaitu pencapaian hasil kerja yang belum maksimal. Hasil pekerjaan masih sering salah dikarenakan pegawai tidak memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal,

hal ini terlihat dari beberapa pekerjaan yang seharusnya selesai dalam hitungan jam tetapi pada kenyataannya bisa sampai satu hari. Pembuatan surat seperti surat nota dinas undangan kegiatan yang seharusnya selesai dalam hitungan jam, akan tetapi bisa sampai satu hari lebih, dikarenakan pegawai terbiasa santai dan menunda-nunda pekerjaan.

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 dikerjakan dalam jangka waktu tertentu akan tetapi masih ada beberapa program kerja yang tidak terlaksana ditahun sebelumnya. Pegawai masih kurang kooperatif dengan pimpinan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas masih sering menunggu arahan dan belum menghargai pendapat pegawai lainnya. Sehingga terjadi penundaan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab.

Dari hasil pengamatan peneliti Fenomena yang berhubungan dengan motivasi pegawai, hal ini terlihat dari minimnya penghargaan yang bersifat non-material, seperti pengakuan atas kinerja yang baik atau pemberian apresiasi publik sehingga menimbulkan pegawai cenderung bekerja secara tidak maksimal. Kemudian beban kerja yang tidak proposional dan tidak seimbang dengan kapasitas dan keahlian pegawai membuat pegawai tertentu mengalami kelelahan mental dan fisik dalam bekerja.

Fenomena lainnya dalam permasalahan motivasi kerja pegawai, terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, hal ini terjadi ataupun terlihat dari minimnya kesempatan dalam pengembangan diri hal ini mencakup seperti; kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, belum adanya jenjang karir yang jelas sehingga pegawai merasa stagnan dalam posisi tertentu sehingga hal ini cenderung mengalami penurunan motivasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

Fenomena selanjutnya yang diamati peneliti terkait disiplin kerja pegawai hal ini terlihat dari belum adanya mekanisme sanksi dan penghargaan yang tegas seperti tidak ada konsekuensi nyata terhadap pelanggar aturan, sehingga pegawai merasa bebas melanggar, meskipun pada dasarnya Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin sudah memiliki aturan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja. Kemudian, belum adanya penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi sehingga pegawai tidak termotivasi dalam mempertahankan perilaku tersebut.

Permasalahan lain dari masalah kedisiplinan pegawai adalah ketidakhadiran waktu dalam kehadiran seperti tingginya tingkat keterlambatan pegawai dalam datang ke kantor terutama dalam jam apel pagi. Bahkan ada beberapa pegawai yang pergi keluar tanpa izin atasan saat jam kantor berlangsung tanpa alasan yang jelas sehingga ketidakhadirannya dapat mengganggu operasional dalam kantor. Hal lain yang sering terjadi dalam disiplin kerja yaitu kurangnya kepatuhan terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur), pegawai

sering kali mengabaikan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan seperti penyelesaian pekerjaan yang melewati batas waktu yang telah ditentukan, proses kerja yang tiak terorganisasi atau melanggar prosedur formal, dan kurangnya perhatian terhadap detail sebuah pekerjaan yang kadang membuat kesalahan administratif.

Fenomena selanjutnya yaitu berhubungan dengan lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin, dimana kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti masih sering ditemukan dalam ruangan terlalu panas akibat pendingin ruangan tidak bekerja secara maksimal, kemudian masih sering terjadi gangguan terhadap Kelistrikan sehingga mengakibatkan padamnya arus Listrik membuat beberapa pekerjaan menjadi terhambat. Selanjutnya, ketersediaan sarana dan prasarana dinilai kurang seperti terbatasnya perangkat teknologi seperti komputer printer, ataupun akses internet yang lambat, ketiadaan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan sehingga pegawai harus mencari solusi sendiri yang memakan waktu dan tenaga.

Selain itu, dalam hal lingkungan kerja dimana keadaan ruangan kerja di salah satu bagian memang kurang ideal hal ini terjadi dengan menyatunya ruangan antar bagian dan staff disamping itu tata ruangan yang dinilai kurang rapi, sisi dekorasi dan kerapian tata ruang masih kurang maksimal dikarenakan penataan berkas yang tidak rapih, perabot yang tersusun kurang rapi, bangunan gedung yang udah dinilai tua dan pemilihan warna untuk dinding ruangan kurang tepat menyebabkan kurang timbulnya gairah dan kenyamanan dalam bekerja maksimal. Dengan kondisi bangunan yang mulai termakan usia sehingga dapat

terdengar suara kebisingan antar bagian dalam satu kantor membuat ketidaknyamanan dari bagian lain apabila sedang melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan kerja antar pegawai belum terjalin dengan baik, masih terdapat kelompok-kelompok, khususnya pegawai antar bagian dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin sehingga menyebabkan kurangnya informasi yang diterima antar bagian-bagian lainnya apabila terdapat pemberitahuan terkait sosialisasi dalam beberapa pekerjaan.

Berdasarkan kajian teoritis dan fenomena pengamatan pra penelitian dari penulis pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian guna memperoleh kejelasan apakah variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Untuk itu penenliti akan mengambil judul **”Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah:

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuansin?

3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian:

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya untuk mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian;

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dan berhubungan dengan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja sehingga kinerja pegawai dapat terwujud secara maksimal
- b) Diharapkan mampu memberikan informasi ilmiah dan menjadi rujukan dalam penelitian-penelitian ditempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, konsep, dan indikator*, edisi 1. Ed. Zafana, Pekanbaru
- Bintoro MT., Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan Ke-1. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Choiriyah, Idris M., Hamzah Sovie H., Ulfa FA, Anggreini Desi Ulpa, 2022. *The Influence of Motivation, Work Dicipline and Work Environment on the Performance of Pt Employees Java Generation Bali Services Unit PLTU Banjarsari Regency of Lahat*. IJMRA, Vol 5. 682-692.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reintervening Government (Pengalaman dari Daerah)*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ferdinand, A. 2016. *Metode peneliian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analaisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Unviersitas Diponegoro; Semarang.
- Handoko, Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Haryati., Juhana, Dudung, 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship, Vol. 7, No. 2, 84-94.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumer Daya Manusia Perusahaan*. Bnadung : Remaja Rosdakarya
- Mardiana. 2014. *Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Andi

- Masasti, Suci., Ismiyati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai kelurahan kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga*. Economic Education Analysis Journal. Vol. 4 , No. 3, 1-15.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nisa A, Makmuri Mk, Hasmawaty AR. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)*. Jurnal Ilmiah Tekno, Vol. 14, No. 1, 11-25.
- Nitisemito, A S. 2018. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* dan Pengantar. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Paramananda N, Purba Ida Bagus Gde. 2021. *Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT, Prudential Life Assurance DP3 Denpasar*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, Vol. 7, No. 1. 18-30.
- Puspita, R. 2023. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Analisis Reward, Punishment dan Disiplin Kerja*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Priyatno, D. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Priyatno, Duwi. 2018. *Belajar Mudah Penelitian Kualitatif dengan Aplikasi NVivo 12 Plus*. CV Andi Offset
- Hidayat, R. 2021. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja*. Widya Cipta:Jurnal Kesretaris dan Manajemen Vol. 5, No. 1
- Rivai, Veitzal, Sagala, Ella, Jauhvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke praktik*. Jakarta : PT. Grafinfo Persada.
- Robbins, Stephen P. *Organizational behavior : concepts, Controversion, New Jersey: Englewood Cliffs*. Jakarta Indoesia : Salemba Empat.
- Royen, Alim, ahmad (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi & Informatika Kabupaten Katingan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 2, No. 1, 58-76.

- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simbolon, Sahat.. 2020. *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono, 2017, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Soejarminto Yos, Hidayat R.. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. Jurnal IKRAITH-Ekonomika, Vol.6 No.1.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Warongan Brenda U.C, Dotulong Lucky O.H., Lumintang Genita G., 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon*. Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 1. 963-972.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.