

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS



**Putri Khairunnisa
92223015**

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

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR**

**Putri Khairunnisa
92223015**



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 9 Mei 2025 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

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

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS

Putri Khairunnisa

92223015

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal : 9 Mei 2025

Pembimbing I



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Pembimbing II



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN : 0216057001

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



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

Ketua Program Studi



Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN : 0211116203

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS

Putri Khairunnisa

92223015

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 9 Mei 2025

Ketua



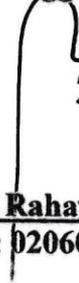
Dr. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Sekretaris



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN : 0216057001

Anggota I



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

Anggota II



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

Anggota III



Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 00150565510

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Khairunnisa
NIM : 92223015
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Palembang, 9 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



(Putri Khairuniisa)

***THE INLUENCE OF WORK DECIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OGAN ILIR
REGENCY SECRETARIAT***

Putri Khairunnisa

Putri Khairunnisa. 2025. *The influence of work decipline, work environment and motivation of employee performance. Thesis. Management study program. Postgraduate program, Muhammadiyah University of Palembang. Supervisor : (I) M. Idris (II) Maftuhah Nurrahmi.*

ABSTRACT

This research aims to determine 1) The influence of work decipline, work environment, and motivation on employee performance at the Ogan Ilir Regency Secretariat 2) The influence of work decipline on employee performance at the Ogan Ilir Regency Secretariat 3) The influence of work environment on employee performance at the Ogan Ilir Regency Secretariat 4) The influence og motivation on employee performance at the Ogan Ilir Regency Secretariat. The type of this research is associative research with data analysis techniquet using multiple liniear regression analysis. The sample in this research were 68 employees of the Ogan Ilir Regency Secretariat who were selected by using the Purposive Sampling technique. The data that is used in this research were primary data wiyh questionnaire data collection method. The result of this research indicate that : 1) Work decipline, work environment and motivation have positive and significant effect on employee performance. 2) Work decipline has positive and significant effect an employee performance. 3) Work environment has positive and significant effect on employee performance. 4) Motivation has positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Work Decipline, Work Environment, Motivation, and Employee Performance

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR**

Putri Khairunnisa

Putri Khairunnisa. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Tesis. Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) M. Idris pembimbing (II) Maftuhah Nurrahmi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir 4) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir. Jenis penelitian ini berbentuk penelitian Asosiatif dengan teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai sekretariat kabupaten ogan ilir yang berjumlah 68 pegawai yang menggunakan teknik sampling *Purposive Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya” (QS. Al-Baqarah : 286)

PERSEMBAHAN:

- ❖ Untuk kedua orang tuaku Bapak dan Ibu tersayang, Bapak Hadini M Yasin dan Ibu Sopidah.**
- ❖ Saudara-saudaraku (Reynida Frensiska, Ayu Gustiani dan Sonny Triyono serta saudara iparku).**
- ❖ Rekan seangkatan Magister Manajemen Angkatan 35.**

PRAKATA



Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua, Bapak Hadini M. Yasin dan Ibu Sopidah atas kepercayaan penuh yang diberikan atas setiap keputusan yang saya ambil.

Ucapan terima kasih juga kepada saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesaiannya Tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Dzajuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. M. Idris, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan,

arahan, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan proposal tesis.

5. Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh staff Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Magister Manajemen angkatan 35, terima kasih atas kebersamaanya selama kuliah dan seluruh orang yang terlibat dalam penulisan proposal tesis ini.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat proposal tesis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan tesis ini, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 2025

Putri Khairunnisa
NIM.92223015

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN SETELAH UJIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Pustaka	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
a. Pengertian Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
defined.	
c. Indikator Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2. Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
a. Definisi Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
b. Indikator Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.

3.	Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
a.	Definisi Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
b.	Indikator Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.	Motivasi	Error! Bookmark not defined.
a.	Definisi Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
b.	Indikator Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
c.	Teori Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
B.	Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..	Error! Bookmark not defined.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
C.	Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A.	Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B.	Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C.	Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
D.	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
1.	Populasi	Error! Bookmark not defined.
1.	Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
E.	Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
2.	Instrumen Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.	Jenis Data yang digunakan.....	Error! Bookmark not defined.
F.	Metode Pengujian Data.....	Error! Bookmark not defined.
G.	Rancangan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Data	Error! Bookmark not defined.
a.	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.

- b. Uji Reliabilitas **Error! Bookmark not defined.**
- 2. Uji Model **Error! Bookmark not defined.**
 - a. Uji Normalitas..... **Error! Bookmark not defined.**
 - b. Uji Multikolinearitas **Error! Bookmark not defined.**
 - c. Uji Heteroskedastisitas **Error! Bookmark not defined.**
- 3. Model Analisis..... **Error! Bookmark not defined.**
 - a. Analisis Regresi Linear Berganda..... **Error! Bookmark not defined.**
 - b. Uji Hipotesis **Error! Bookmark not defined.**
 - c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN... **Error! Bookmark not defined.**

- A. Hasil Penelitian.....** **Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Profil Unit Analisis **Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Deskripsi Responden **Error! Bookmark not defined.**
 - 3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .. **Error! Bookmark not defined.**
 - a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... **Error! Bookmark not defined.**
 - b. Variabel Disiplin Kerja (X_1) **Error! Bookmark not defined.**
 - c. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)..... **Error! Bookmark not defined.**
 - d. Variabel Motivasi (X_3) **Error! Bookmark not defined.**
 - 4. Analisis Data Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
 - a. Uji Validitas **Error! Bookmark not defined.**
 - b. Uji Reliabilitas **Error! Bookmark not defined.**
 - c. Uji Model..... **Error! Bookmark not defined.**
 - d. Analisis Regresi Linier Berganda **Error! Bookmark not defined.**
 - 5. Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Data..... **Error! Bookmark not defined.**
 - a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan/Bersama (Uji F) **Error! Bookmark not defined.**
 - b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial/Individu (Uji t).. **Error! Bookmark not defined.**
 - c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... **Error! Bookmark not defined.**
- B. Pembahasan.....** **Error! Bookmark not defined.**

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir..... **Error! Bookmark not defined.**
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir..... **Error! Bookmark not defined.**
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN **Error! Bookmark not defined.**

A. Kesimpulan..... **Error! Bookmark not defined.**

B. Saran..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA **85**

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III. 2 Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian.....	35
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel IV. 5 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
Tabel IV. 6 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	53
Tabel IV. 7 Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	55
Tabel IV. 8 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi (X ₃)	57
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X ₁).....	60
Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₂)	60
Tabel IV. 12 Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₃).....	61
Tabel IV. 13 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel IV. 14 Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Normalitas.....	63
Tabel IV. 15 Hasil <i>Output</i> Multikolinearitas	64

Tabel IV. 16 Hasil Uji Regresi.....	66
Tabel IV. 17 Hasil Uji F.....	68
Tabel IV. 18 Hasil Uji t.....	69
Tabel IV. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar IV. 1 Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden	93
Lampiran 3 Hasil MSI.....	101
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	109
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	113
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas	114
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	114
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	114
Lampiran 9 Tabel r, Uji F dan Uji t	116
Lampiran 10 Dokumentasi	124
Lampiran Biodata Penulis	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *manpower* manajemen.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. (Sutrisno, 2017:3)

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan

dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Keberadaan organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan/organisasi karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh pegawai, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh instansi guna kemajuan instansinya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir, 2020:182).

Menurut Kasmir (2020:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Disiplin merupakan salah satu faktor yg mempengaruhi kinerja, disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini , 2019:89). Sebagai salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Afandi, 2018: 12). Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sofyandi dalam (Ariani et al.,2020) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas

manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana lingkungan sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam perusahaan, dimana hal ini akan mendorong para pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Afandi (2018:23-24) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2017: 110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi

muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan instansi dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi, pegawai juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan instansi untuk mencapai tujuannya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah banyak menghubungkan kinerja pegawai dengan disiplin kerja, penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) dan Ondi, Asep, dkk (2023) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021) dan Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Penelitian tentang variabel lingkungan kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Ferawati (2017) dan Lestari (2024) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) dan Warongan, dkk (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang menghubungkan kinerja pegawai dengan motivasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Oyon Saryono (2019) dan Ekhsan (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) dan Kasyifillah (2023) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki perhatian terhadap kinerja pegawainya adalah Sekretariat Daerah (Setda) yang berada di Kabupaten Ogan Ilir. Sekretariat Daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretariat daerah disingkat sekda. Sekretariat daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Selain itu sekretariat daerah kabupaten mempunyai tugas membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan pengkoordinasian, administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

Fenomena kinerja yang ditemukan pada saat prasurvey penelitian terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir ditemukan pada kuantitas kerja pegawai dimana terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan target kerja yang ditentukan oleh atasan serta adanya pegawai yang telambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan menumpuk, seperti dalam pembuatan laporan dimana pegawai terlambat dalam menyelesaikan laporan sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Fenomena pada kinerja pegawai berikutnya terdapat pada indikator waktu (jangka waktu) dimana ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu yang ditetapkan, seperti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai, yang dimana pegawai menyepakati akan selesai dalam kurung waktu yang ditetapkan tetapi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan dalam kurung waktu yang lama dari yang sudah disepakati.

Fenomena kinerja yang selanjutnya ditemukan pada indikator kualitas kerja, dimana pegawai sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, serta tidak adanya upaya dari pegawai untuk mencari tahu solusi dari kesalahan yang di perbuat dan hal ini dapat menurun kan kualitas kerja bagi pegawai itu sendiri serta berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan atasan.

Fenomena kinerja yang terakhir terdapat pada Indikator lain yang menjadi masalah yaitu Hubungan Antar Peorangan, pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir merasa tidak mampu menghadapi masalah yang terjadi dikantor. Adanya konflik atau masalah yang terjadi diantara para pegawai atau atasan dapat menyebabkan kurang efisien dan efektifnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya kolaborasi dan komunikasi yang terbuka para pegawai dapat menyelesaikan konflik atau masalah yang terjadi dengan begitu dapat

memperkuat hubungan kerja antar pegawai sehingga kesenggangan antar pegawai tidak terjadi lagi.

Fenomena disiplin kerja ditemukan pada kesadaran bekerja pegawai dimana masih banyak pegawai yang masih terlambat dalam menyelesaikan laporan hasil pekerjaannya dan sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai masih belum maksimal. Melihat faktanya bahwa masih banyak pegawai yang tidak mematuhi banyak sekali ketentuan dan peraturan SOP yg berlaku sebab tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pegawai. Dengan begitu disiplin harus perlu dilakukan karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

Fenomena disiplin kerja pada Indikator lain yang menjadi masalah yaitu Tingkat Kehadiran. Adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, pegawai tidak mematuhi waktu jam istirahat yang ditetapkan instansi terkait sebab untuk jam kerja dan jam istirahat itu sudah ada jadwalnya, dengan adanya pegawai yang telambat seperti ini menyebabkan jam kerja berkurang dan pekerjaan dapat tidak terselesaikan tepat waktu serta tidak adanya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Fenomena disiplin kerja pada indikator tanggung jawab, para

pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, kurangnya tanggung jawab tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai sehingga pegawai merasa pekerjaan yang diberikan atasan bukan merupakan tanggung jawabnya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir dimana pada saat dilakukan presurvey lingkungan kerja ditemukan pada Indikator keadaan udara ditempat kerja, di mana udara pada kantor ini tidak sesuai dengan sirkulasi udaranya sehingga membuat para pegawai merasa temperature udara nya tidak bisa mempegaruhi suhu tubuh dan menyebabkan para pegawai masih merasakan kepanasan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena lingkungan kerja pada indikator hubungan antar rekan kerja, di mana kurang adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya komunikasi antar rekan kerja dan jarak antar individu yang menyebabkan kesenggangan dan kurang interaksi dengan ini lingkungan

kerja akan terasa kurang nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang lain.

Fenomena lingkungan kerja selanjutnya terdapat pada Indikator lain yang menjadi masalah yaitu fasilitas kerja, kurangnya fasilitas yang baik pada kantor seperti masih ada ruangan yang belum menggunakan pendingin ruangan sehingga pegawai masih merasa panas, hal ini juga yang dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

Variabel lain yg mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, upaya lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan adanya motivasi. Pada motivasi, ketika dilakukan presurvey terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir ditemukan pada Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan pada indikator pekerjaan itu sendiri, masih terdapat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik atau masih banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai malah terbengkalai dan menjadi menumpuk.

Fenomena motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir juga terdapat pada dimensi ketentraman pada indikator kondisi kerja, kondisi pekerjaan pada instansi yang tidak nyaman dan menyenangkan dapat disebabkan dari pegawai itu sendiri dan pegawai yang lain dengan hal ini peran atasan dapat mampu mengubah suasana dan kondisi kerja agar pegawai yang bekerja selalu merasa nyaman dan menyenangkan

karena hal ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Fenomena motivasi pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir terdapat pada dimensi dorongan pada indikator prestasi kerja, dimana pegawai merasa kurang termotivasi dalam bekerja, peran atasan dalam hal ini dapat memberikan prestasi kerja kepada pegawai dalam bentuk apapun sehingga pegawai akan merasa termotivasi. Motivasi itu sangat penting apalagi dalam prestasi kerja, motivasi tidak hanya dari rekan kerja tetapi juga ada motivasi dari atasan apalagi motivasi dari instansi, ada motivasi dari instansi yang memberikan pegawai kesempatan untuk naik jabatan. Hal itu sangat di perlukan pegawai karena pegawai akan merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Dalam hal ini motivasi sangat diperlukan karena motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik

mengangkat judul tentang **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir?
4. Apakah ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten

Ogan Ilir.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Aspek Teoritis (keilmuan) penelitian ini diharapkan dapat menjadi berguna baik secara akademis maupun praktis.
2. Aspek Praktis (guna laksana) penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pembaca dan tambahan informasi bagi pihak lain yang ingin mempelajari tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publish
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Kepulauan, R. (2020). The Effect Of Motivation, Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of Pt. Super Box Industries. *Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, M. B. A. & Umban Adi Jaya 2024. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bina San Prima Sukabumi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2(4): 380-387.
- Baharudin, dan Eza Nur, 2012, *Teori Belajar dan Pemahaman*, AR-Ruzz Media, Yogyakarta
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13(1): 1-13.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22 (1), 130–137.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agora* 5(1):
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: BPFE.

- Hartono. 2020. *Metodologi Penelitian Skripsi dengan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5(1): 16-23.
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono, dan Suprianto Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1(3): 176-185.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023). Pengaruh Motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Lestari, Diah Indah, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati Marsofiyati. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Bekasi Utara. *Jurnal Riset Manajemen* 2(1), 121-131.
- Lestari, Kiki, dan Agung Budiarmo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 7(3): 381-386.
- Machali, Imam. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Resdakarya.
- Muna, N. & Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5(2): 1119-1130.
- Ondi, Asep, et al. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Asn pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan* 1(1): 8-15.
- Pasaribu, S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 89- 103.

- Priyatno, D. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Purnawijaya, F. M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Agora* 7(1):
- Sofyadi, Herman, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Grahi Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanjar, Tatan dan Oyon Saryono. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review* 3(2): 321-325.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Warongan, Brenda UC, Lucky OH Dotulong, dan Genita G. Lumintang. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* 10(1): 963-972.
- Yudiningsih, N. M., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.

