

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

**TESIS**



**REZA KURNIA PRATAMA  
92224030**

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

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

**REZA KURNIA PRATAMA  
92224030**



**TESIS**

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada April 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reza Kurnia Pratama  
NIM : 92224030  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang, April 2026

  
**Reza Kurnia Pratama**  
**NIM: 92224030**

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

**TESIS**

**Nama : Reza Kurnia Pratama  
NIM : 92224030**

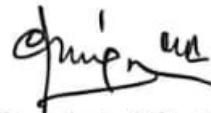
**Telah disetujui dan disampaikan kepada panitia penguji  
Pada tanggal: April 2026**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.  
NIDN/NBM: 0230106301/743462**

**Pembimbing II**



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

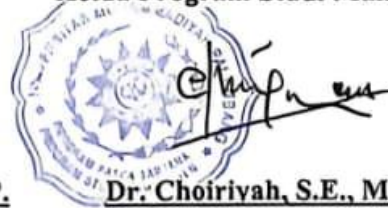
**Mengetahui**

**Direktur Program Pascasarjana**



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.  
NIDN/NBM: 0212016802/734560**

**Ketua Program Studi Manajemen**



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

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

**TESIS**


**Reza Kurnia Pratama  
92224030**

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada Tanggal: 16 April 2026**

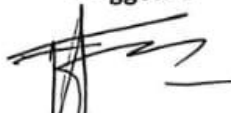
**Ketua**

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

**Sekretaris**

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

**Anggota I**

  
**Dr. Trisjiarty AM, S.E., M.M.  
NIDN: 0019026101**

**Anggota II**

  
**Dr. Maftuhan Nurrahmi, S.E., M.Si.  
NIDN/NBM: 0216057001/673839**

**Anggota III**

  
**Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.  
NIDN: 0217107002**

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

**Reza Kurnia Pratama**

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. 4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai berjumlah 224, sedangkan Sampel pada penelitian berjumlah 142 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linear Berganda* dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 2) ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. 3) ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4) ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON  
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL  
PEOPLE'S REPRESENTATIVE COUNCIL OF SOUTH SUMATRA PROVINCE**

**Reza Kurnia Pratama**

*The Influence of Motivation, Work Environment, and Work Discipline on the Performance of Employees in the Secretariat of the Regional People's Representative Council of South Sumatra Province. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Supervisors: (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine 1) the influence of motivation, work environment, and work discipline on the performance of employees in the Secretariat of the Regional People's Representative Council of South Sumatra Province. 2) the influence of motivation on the performance of employees in the Secretariat of the Regional People's Representative Council of South Sumatra Province. 3) The Influence of the Work Environment on the Performance of Employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of South Sumatra Province. 4) The Influence of Work Discipline on the Performance of Employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of South Sumatra Province. This research was associative. The population of this study was all 224 employees, while the sample size was 142 employees, and the sampling technique used was cluster sampling. The data used in this study were primary data collected using a questionnaire. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression with the SPSS program. The results of this study indicate that: 1) there is a significant influence of motivation, work environment, and work discipline on employee performance. 2) there is a significant influence of motivation on employee performance. 3) there is a significant influence of the work environment on employee performance. 4) there is a significant influence of work discipline on employee performance.*

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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs Ar Rum:60)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta berdebatlah mereka dengan cara yang lebih baik, sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.”

(QS. An- Nahl : 125)

“Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggugurkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah”

(Ustadz Hanan Ataki)

### PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua
  - Papa: Doni Haradi
  - Mama: Marlini
2. Saudaraku Koko Satria
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

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

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Ibu Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Ketua Penguji ujian Tesis, Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Sekretaris, serta Ibu Dr. Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M., Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly,

S.E., Ak., M.M. selaku Anggota Penguji yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan dalam penyempurnaan tesis ini.

6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Responden Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, April 2026

Penulis



**Reza Kurnia Pratama**

NIM: 92224030

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Bebas Plagiat.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Tesis .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Abstrak.....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman <i>Abstract</i> .....</b>	<b>vii</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>viii</b>
<b>Halaman Prakata .....</b>	<b>vix</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Grafik.....</b>	<b>xiv</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	14
B. Kerangka Pemikiran .....	27
C. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Objek Penelitian .....	33
B. Metode Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan .....	37
F. Metode Pengujian Data .....	39

G. Rancangan Analisa Data.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>86</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Riset Gap .....	5
Tabel I.2 Capaian Kinerja Pegawai.....	7
Tabel I.3 Rekap Daftar Hadir.....	10
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel III.2 Populasi.....	35
Tabel III.3 Distribusi Sampel.....	37
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	50
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Kerja .....	51
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.6 Uji Normalitas.....	56
Tabel IV.7 Uji Linieritas Data .....	57
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	59
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	61
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	64
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel IV.14 Uji F .....	70
Tabel IV.15 Uji t.....	71
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi .....	72

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan .....	53
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	54
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja .....	55
Grafik IV.5 Uji Normalitas .....	56
Grafik IV.6 Uji Heteroskedasitas .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	86
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	89
Lampiran 3 Hasil MSI.....	95
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja.....	107
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi .....	108
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	109
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	110
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik .....	111
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda .....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

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

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

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

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

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

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

motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik.

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

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2020:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak

langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

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

**Tabel I.1**  
**Riset Gap**

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

Sumber: diolah peneliti berdasarkan penelitian terdahulu, 2025

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Provinsi Sumatera Selatan dimana peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja Sekretariat, sebelum membahas fenomena peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan merupakan lembaga yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan.

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

**Tabel I.2**  
**Capaian Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan**  
**Tahun 2024**

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

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, tahun 2025

Dapat dilihat Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tujuan yang telah ditetapkan yang di tetapkan oleh Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan belum mencapai target dengan secara optimal dan menunjukkan bahwa tujuan belum tercapai dengan baik sesuai yang di inginkan pada instansi. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan pada sasaran 1 mempunyai 2 indikator dengan target indikator 1 hanya mencapai 80 dari 100% tujuan target yang ditetapkan, artinya tidak mencapai target dengan kemampuan kategori baik, pada indikator 2 persentase pertanggung jawaban keuangan sesuai standar akuntansi mencapai tujuan yang ditetapkan yaitu 100%, artinya mencapai target dengan kemampuan kategori sangat baik, kemudian pada sasaran 2 hanya mencapai 75 dari 100% yang telah ditetapkan, artinya tidak mencapai target dengan kemampuan kurang baik, kemudian pada sasaran 3 hanya terealisasi 80 dari 100% yang telah ditetapkan, artinya tidak mencapai target dengan kemampuan kategori baik.

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

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, berdasarkan ungkapan beberapa pegawai ditemukan fenomena yang terjadi yaitu hubungan antar pegawai maupun atasan dengan bawahan cenderung kurang harmonis dan masih minimnya komunikasi efektif seperti dalam pelaksanaan rapat persiapan sidang paripurna, koordinasi antara bagian persidangan dengan bagian umum sering tidak berjalan dengan baik, selain itu pegawai baru merasa kurang diterima dalam lingkungan kerja, karena tidak adanya pendampingan dari pegawai senior. Fenomena lain ditemukan pada

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

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

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

berdasarkan ungkapan beberapa pegawai masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan yang sudah dibuat seperti aturan berpakaian dinas resmi terkadang masih ada pegawai yang tidak memakai seragam sesuai hari kerja yang ditetapkan, selain itu sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan seperti masih adanya pegawai terlambat mengumpulkan dokumen administrasi kepegawaian. Fenomena lain mengenai masuk kerja tepat waktu dapat diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel I.3**  
**Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan**  
**Rekap Daftar Hadir Pegawai Januari – November 2025**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alpha</b>	<b>Terlambat</b>
Januari	224	15	13	18	32
Februari	224	17	14	30	28
Maret	224	19	17	26	17
April	224	15	16	29	33
Mei	224	16	21	28	37
Juni	224	14	15	25	35
Juli	224	21	17	22	32
Agustus	224	18	16	29	39
September	224	19	23	23	38
Oktober	224	15	15	20	25
November	224	19	18	33	36

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 bisa dilihat bahwa tingkat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan per bulannya cukup tinggi, yang artinya pegawai masih kurang peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan oleh Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Masalah pada indikator masuk kerja tepat waktu, terlihat masih cukup tinggi jumlah pegawai yang terlambat datang sedangkan jam masuk kerja sudah ditentukan yaitu pukul 07.30 namun

pada kenyataannya masih banyak pegawai yang terlambat. Masalah lain ditemukan pada indikator tidak mangkir, adanya pegawai yang keluar kantor tanpa pemberitahuan hanya untuk keperluan pribadi seperti belanja atau urusan keluarga sehingga sering terjadi kekosongan pegawai. Hal ini mengindikasikan adanya tindakan kurang disiplin terutama terkait dengan ketaatan pada peraturan, masuk kerja tepat waktu dan tidak pernah mangkir/bolos saat jam kerja berlangsung yang masih belum menyeluruh dilakukan oleh pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat Teoritis

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

## 2. Manfaat Praktis

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Afiqiah, F. S., & Diana, I. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1-12 Vol 23 (2).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 221-230 Vol 10 (2).
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hardi, A. L., Idris, M., & Didin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 162-171 Vol 2 (2).
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 1535-1545 Vol 2 (7).
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *Jurnal Sneba*, 1120-1131 Vol 3 (1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Matingmabi, H. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 359-375 Vol 9 (19).
- Pranata, M. H. (2024). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Penerapan Motivasi dan Disiplin Kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 16836-16841 Vol 7 (4).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohmania, L. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuwangi). *Pascasarjana Universitas Brawijaya*, 1-10.
- Saifullah, W. W., Burhanuddin, & Darmawan, U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 369-378 Vol 1 (4).
- Saruran, R., Marewa, J. B., & Bringkanae, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 828-835 Vol 5 (2).
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.