

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KOTA PALEMBANG**

**TESIS**



**Disusun Oleh:**

**Ruspanda Karibullah**

**92224049**

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

**2026**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KOTA PALEMBANG**

**RUSPANDA KARIBULLAH  
92224049**



**TESIS**

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

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ruspanda Karibullah  
NIM : 92224049  
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, Juli 2026



**Ruspanda Karibullah**  
Nim: 92224049

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KOTA PALEMBANG**

**TESIS**

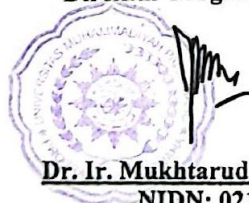
**RUSPANDA KARIBULLAH  
92224049**

**Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal : Agustus 2026**

**Pembimbing I**

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

**Direktur Program Pascasarjana**



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

**Pembimbing II**

**Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.  
NIDN: 0221036902**

**Ketua Program Studi Manajemen**



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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KOTA PALEMBANG**

**TESIS**

**RUSPANDA KARIBULLAH**

**92224049**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada Tanggal : 24 Agustus 2026

Ketua

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

Sekretaris

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.  
NIDN: 0221036902

Anggota I

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

Anggota II

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

Anggota III

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PALEMBANG**

**Ruspanda Karibullah**

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. (2) Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. 4) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai berjumlah 187, sedangkan Sampel pada penelitian berjumlah 127 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 Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. 2) ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 3) ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4) ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

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

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND MOTIVATION  
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE SECRETARIAT OF THE  
PALEMBANG CITY REGIONAL HOUSE OF REPRESENTATIVES**

**Ruspanda Karibullah**

*The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Motivation on the Performance of Employees at the Secretariat of the Palembang City Regional House of Representatives. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. (2) Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: 1) The influence of Work Environment, Work Discipline, and Motivation on the performance of employees at the Secretariat of the Palembang City Regional House of Representatives. 2) The influence of Work Environment on the performance of employees at the Secretariat of the Palembang City Regional House of Representatives. 3) The influence of Work Discipline on the performance of employees at the Secretariat of the Palembang City Regional House of Representatives. 4) The influence of Motivation on the performance of employees at the Secretariat of the Palembang City Regional House of Representatives. This is an associative study. The study population consists of all 187 employees, while the sample comprises 127 employees selected using the Cluster Sampling technique. The data used in this study are primary data collected via questionnaires. The data analysis technique employed is Multiple Linear Regression using the SPSS software application. The results of the study indicate that: 1) there is a significant influence of Work Environment, Work Discipline, and Motivation on employee performance. 2) there is a significant influence of Work Environment on employee performance. 3) there is a significant influence of Work Discipline on employee performance. 4) there is a significant influence of Motivation on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Motivation, 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)

### **PERSEMBAHAN:**

Kupersembahkan Kepada:

1. Kepada Istri Tercinta Ratna Suci Rahmatullah, S.Pd.
2. Anak – Anakku Muhammad Washil Qoribullah, Muhammad Falaah Qoribullah dan Muhammad Syauqi Qoribullah
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 Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada istri tercinta, 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. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan serta pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.

7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

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

Palembang, September 2026

Penulis

**Ruspanda Karibullah**

Nim: 92224049

## DAFTAR ISI

|                                                                              |             |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Halaman Sampul Luar .....</b>                                             | <b>i</b>    |
| <b>Halaman Judul.....</b>                                                    | <b>ii</b>   |
| <b>Halaman Pernyataan Plagiat.....</b>                                       | <b>iii</b>  |
| <b>Halaman Pengesahan.....</b>                                               | <b>iv</b>   |
| <b>Abstrak.....</b>                                                          | <b>vi</b>   |
| <b>Motto dan Persembahan.....</b>                                            | <b>viii</b> |
| <b>Prakata .....</b>                                                         | <b>ix</b>   |
| <b>Daftar Isi .....</b>                                                      | <b>xi</b>   |
| <b>Daftar Tabel .....</b>                                                    | <b>xiii</b> |
| <b>Daftar Gambar .....</b>                                                   | <b>xiv</b>  |
| <b>Daftar Lampiran.....</b>                                                  | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                                     |             |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                              | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                                     | 12          |
| C. Tujuan Penelitian .....                                                   | 13          |
| D. Manfaat Penelitian.....                                                   | 13          |
| <b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,<br/>DAN HIPOTESIS</b>      |             |
| A. Kajian Kepustakaan .....                                                  | 15          |
| B. Kerangka Pemikiran .....                                                  | 28          |
| C. Hipotesis .....                                                           | 33          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                                             |             |
| A. Objek Penelitian .....                                                    | 34          |
| B. Metode Penelitian.....                                                    | 34          |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                                           | 35          |
| D. Populasi dan Sampel .....                                                 | 36          |
| E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan<br>Jenis Data yang Digunakan ..... | 38          |
| F. Metode Pengujian Data .....                                               | 40          |

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| G. Rancangan Analisa Data.....       | 42        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>   |           |
| A. Hasil Penelitian .....            | 50        |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... | 78        |
| <b>BAB V KESIMPULAN</b>              |           |
| A. Kesimpulan .....                  | 88        |
| B. Saran.....                        | 88        |
| <b>Daftar Pustaka .....</b>          | <b>90</b> |
| <b>Lampiran.....</b>                 | <b>93</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Capaian Kinerja .....                                         | 8  |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....                             | 35 |
| Tabel III.2 Populasi.....                                               | 36 |
| Tabel III.3 Distribusi Sampel .....                                     | 37 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....                    | 51 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....                    | 52 |
| Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....                     | 52 |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Motivasi .....                           | 53 |
| Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....                                       | 53 |
| Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....           | 59 |
| Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ..... | 62 |
| Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....   | 64 |
| Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....         | 67 |
| Tabel IV.10 Uji Normalitas.....                                         | 69 |
| Tabel IV.11 Uji Linieritas Data.....                                    | 71 |
| Tabel IV.12 Uji Multikolinearitas .....                                 | 71 |
| Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda .....                               | 73 |
| Tabel IV.14 Uji F.....                                                  | 75 |
| Tabel IV.15 Uji t.....                                                  | 76 |
| Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi .....                             | 77 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar I.1 Data Absensi .....                                         | 11 |
| Gambar II.1 Kerangka Berfikir .....                                   | 33 |
| Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 54 |
| Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....      | 55 |
| Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan..... | 56 |
| Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....      | 57 |
| Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....            | 58 |
| Gambar IV.6 Hasil Uji Normalitas .....                                | 70 |
| Gambar IV.7 Uji Heteroskedastisitas .....                             | 72 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kusioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil MSI Tabulasi

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja

Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda

# **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. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam Perusahaan, (Sedarmayanti, 2020:4).

Kinerja karyawan 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 karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2022:182). Faktor-faktor utama yang terdapat dalam kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, (Kasmir, 2022:189).

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian motivasi yang baik kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal, (Hartatik, 2021:160) m. 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. 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, (Hasibuan, 2020:193).

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan 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 karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus

membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. 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 (Siagian, 2021:305). 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.

Kajian penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020) dan Hidayatullah, dkk (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah, dkk (2023) dan Rohmania (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan

motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kajian penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020), Hidayatullah, dkk (2023), Saruran, dkk (2025), Saifullah, dkk (2023), Matingmabi (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmania (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh adanya perbedaan indikator lingkungan kerja yang digunakan, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, fasilitas kerja, keamanan kerja, maupun kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu, perbedaan karakteristik sampel penelitian juga dapat mempengaruhi hasil penelitian, seperti jenis instansi, budaya organisasi, jumlah responden, dan sistem kerja pada masing-masing organisasi.

Kajian penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020), Hidayatullah, dkk (2023), Afqiah & Diana (2022), Hardi, dkk (2021), Saifullah, dkk (2023), Pranata (2024), Matingmabi (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmania (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian, seperti tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu kerja, maupun tanggung jawab kerja. Selain itu, perbedaan karakteristik sampel penelitian juga dapat mempengaruhi hasil penelitian, seperti jenis instansi, budaya organisasi, sistem kerja, jumlah responden, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing organisasi.

Kajian penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020), Hasica, dkk (2023), Saruran, dkk (2025), Afqiah & Diana (2022), Hardi, dkk (2021), Pranata (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah, dkk (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut juga dapat disebabkan oleh adanya perbedaan indikator penelitian maupun perbedaan sampel penelitian yang digunakan oleh masing-masing peneliti. Perbedaan indikator motivasi kerja yang digunakan, seperti kebutuhan, penghargaan, supervisi, hubungan kerja, maupun pengembangan karier, dapat menghasilkan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Selain itu, indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian juga berbeda-beda, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab sehingga mempengaruhi hasil penelitian.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi, seperti yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Palembang dimana peneliti menemukan beberapa fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja pegawai. Sebelum membahas fenomena tersebut, peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai Sekretariat DPRD Kota Palembang yang merupakan lembaga yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang dalam bidang administrasi, persidangan, keuangan, dan fasilitasi kegiatan DPRD.

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, pencapaian tujuan, standar kerja, serta ketepatan waktu yang digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja pegawai juga menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh suatu instansi pemerintahan. Sekretariat DPRD Kota Palembang juga memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD Kota Palembang. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan tujuan organisasi belum tercapai secara optimal. Keberhasilan suatu instansi dapat dikatakan baik apabila instansi tersebut mampu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dan sesuai target yang telah ditetapkan.

Berikut ini capaian kinerja berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dan Renstra Sekretariat DPRD Kota Palembang sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Kota Palembang Tahun 2025**

| No | Sasaran Strategis                                      | Indikator Kinerja Utama                                                        | Realisasi 2022 | Realisasi 2023 | Target 2024 | Realisasi 2024 | Target Renstra 2025 | Realisasi 2025 | Persentase Akhir 2025 |
|----|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|---------------------|----------------|-----------------------|
| 1  | Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi DPRD      | Persentase administrasi yang tepat waktu                                       | 76%            | 82%            | 90%         | 85%            | 100%                | 92%            | 92%                   |
|    |                                                        | Persentase penyelesaian surat menyurat dan dokumen DPRD sesuai standar         | 78%            | 84%            | 90%         | 88%            | 100%                | 95%            | 95%                   |
| 2  | Terpenuhinya kebutuhan penunjang kerja DPRD            | Persentase sarana dan prasarana penunjang kerja yang tersedia sesuai kebutuhan | 72%            | 77%            | 85%         | 83%            | 100%                | 90%            | 90%                   |
| 3  | Meningkatnya kualitas fasilitasi rapat dan agenda DPRD | Persentase agenda DPRD yang difasilitasi sesuai jadwal                         | 80%            | 86%            | 92%         | 93%            | 100%                | 100%           | 100%                  |
| 4  | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan DPRD        | Persentase pertanggungjawaban keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan   | 86%            | 91%            | 95%         | 96%            | 100%                | 100%           | 100%                  |
| 5  | Meningkatnya kualitas pelayanan aspirasi masyarakat    | Persentase aspirasi masyarakat yang ditindaklanjuti                            | 70%            | 75%            | 85%         | 90%            | 100%                | 100%           | 100%                  |

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dan Renstra Sekretariat DPRD Kota Palembang, 2026

Dapat dilihat Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja Sekretariat DPRD Kota Palembang pada tahun 2025 telah mencapai target Renstra, terutama pada indikator fasilitasi agenda DPRD, pengelolaan keuangan, dan pelayanan aspirasi masyarakat yang masing-masing mencapai 100%. Selain itu, capaian pelayanan administrasi juga mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target secara optimal, terutama pada indikator persentase administrasi DPRD yang tepat waktu yang hanya mencapai 92%, persentase penyelesaian surat menyurat dan dokumen DPRD sesuai standar sebesar 95%, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja sebesar 90%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan administrasi dan belum optimalnya dukungan fasilitas kerja yang tersedia. Secara keseluruhan, capaian kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang sudah berada pada kategori baik dengan rata-rata capaian sebesar 96,17%. Akan tetapi, masih adanya beberapa indikator yang belum mencapai target Renstra menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal.

Fenomena permasalahan kinerja pegawai tersebut terutama terlihat pada tujuan instansi yang belum tercapai, masih terdapat beberapa pekerjaan yang belum mampu diselesaikan sesuai target organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari masih belum tercapainya beberapa indikator kinerja hingga 100%, khususnya pada pelayanan administrasi dan pemenuhan kebutuhan penunjang kerja DPRD. Selain itu, pada ketepatan waktu masih ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, penyusunan laporan, maupun pengelolaan dokumen DPRD sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan belum selesai sesuai waktu yang ditentukan. Kondisi tersebut berkaitan dengan belum optimalnya pemenuhan kebutuhan penunjang kerja DPRD, seperti keterbatasan

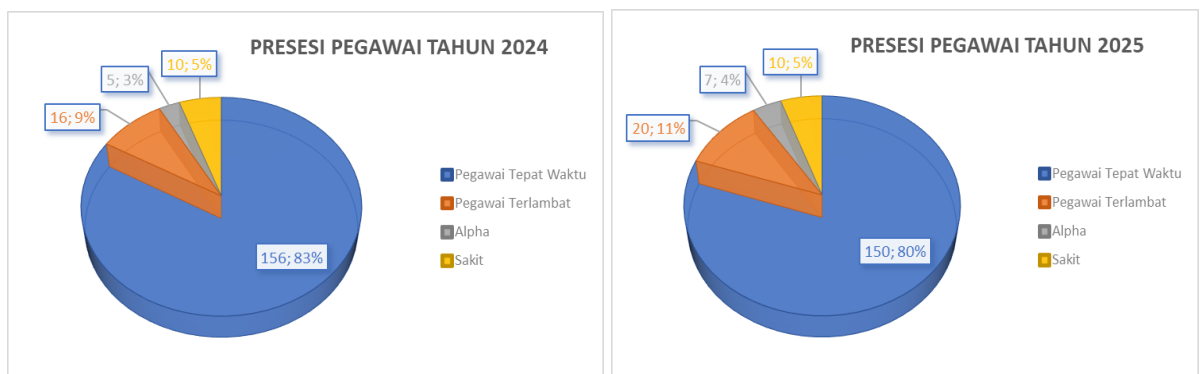
fasilitas kerja, perangkat administrasi, maupun sarana pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan pegawai. Selanjutnya, pada aspek kemandirian masih terdapat pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaan cenderung menunggu arahan pimpinan atau rekan kerja sehingga penyelesaian tugas belum dapat dilakukan secara mandiri dan optimal. Kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan efektivitas kerja pegawai menjadi kurang maksimal dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Palembang juga masih menunjukkan beberapa kendala. Pada sisi ruang gerak masih terdapat ruangan kerja yang kurang luas dan kurang tertata sehingga menghambat aktivitas pegawai dalam bekerja. Sarana prasarana masih ditemukan keterbatasan fasilitas kerja seperti komputer, printer, dan jaringan internet yang menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara maksimal. Sedangkan dekorasi tempat kerja masih terdapat ruangan kerja yang kurang nyaman, pencahayaan yang belum optimal, serta penataan arsip yang kurang rapi sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai juga masih menjadi permasalahan pada Sekretariat DPRD Kota Palembang. Permasalahan tersebut terlihat pada indikator mematuhi semua peraturan, masuk kerja tepat waktu, dan tidak pernah mangkir. Masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi tata tertib dan aturan kerja yang berlaku, seperti keterlambatan

masuk kerja dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dan pelayanan organisasi dapat berjalan lebih optimal.

Berikut merupakan data presensi pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang tahun 2024 dan 2025 sebagai data pendukung fenomena disiplin kerja pegawai dengan jumlah pegawai sebanyak 187 orang.



Gambar I.1  
Absensi Pegawai

Sumber: Data diolah dari Sekretariat DPRD Kota Palembang Tahun 2026

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai tepat waktu pada tahun 2024 sebesar 83% dan menurun pada tahun 2025 menjadi 80%. Namun demikian, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan (alpha), dan izin sakit. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal sehingga dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja organisasi.

Selain itu, motivasi kerja pegawai juga masih menunjukkan beberapa permasalahan, terutama pada aspek supervisi, masih terdapat pegawai yang merasa arahan dan evaluasi dari pimpinan belum dilakukan secara maksimal, seperti kurangnya pemberian masukan terhadap hasil pekerjaan pegawai dan minimnya evaluasi rutin terhadap penyelesaian tugas. Pada aspek hubungan kerja, komunikasi dan koordinasi antarpegawai masih belum berjalan secara optimal sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian, seperti kurangnya koordinasi antarbagian dalam penyusunan jadwal kegiatan rapat DPRD. Sedangkan pada aspek pengakuan atau penghargaan, masih terdapat pegawai yang merasa hasil kerja dan pencapaiannya belum mendapatkan apresiasi yang memadai dari pimpinan meskipun telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, seperti tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target kerja

Berdasarkan pada latar belakang dan research gap di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang?

2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang?
3. Apakah Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu manajemen khususnya manajemen SDM.

- b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja, Motivasi, Kompetensi, serta budaya organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau Instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan serta menjadi pertimbangan dalam memberikan kontribusi dan saran perbaikan dan meningkatkan kinerja.

- b. Bagi Instansi Akademik

Sebagai informasi dan referensi bagi kajian mahasiswa dan dosen dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafafa 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*, 23(2), 1–12.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- 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*, 10(2), 221–230.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardi, A. L., Idris, M., & Didin. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 162–171.
- Hartatik, I. P. (2021). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
- 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*, 3(1), 1120–1131.
- Kadarisman, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

- Larasati, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardi. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- 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*, 9(19), 359–375.
- Moekijat. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranata, A. (2024). *Manajemen kinerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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*, 7(4), 16836–16841.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. United States: Pearson Education.
- 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*.
- 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*, 1(4), 369–378.
- 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*, 5(2), 828–835.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2022). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja*. Depok: Rajawali Pers..