

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEARSIPAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



DIAJUKAN OLEH :

M. AKBAR MAEHESYAH

NPM 2101110166

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: M. AKBAR MAEHESYAH
Nomor Pokok	: 2101110166
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.
NIDN. 0016035101

Tanggal 9/9/2025 Pembimbing II : Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN. 0230066302

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Vevibitha, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. AKBAR MAEHESYAH
Nomor Pokok : 2101110166
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja
dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Dinas Kearsipan Provinsi
Sumatera Selatan

Penguji Skripsi:

Tanggal Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madijir, S.E., M.M
NIDN. 0016035101

Tanggal 9/9/2025 Penguji I

: Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN. 0230066302

Tanggal Penguji II

: Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN. 0220086501

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal



Dr. Hj. Mst. Mikial, S.E., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303

110/PS/DFEB/2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(Al Baqarah 286)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah,tetapi Allah berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”
(Q.S Al-Insyirah:5)

“Keberhasilan adalah perjalanan dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.”
(Winston Churchill)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa,angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya,berikan tenggat waktu bersedih lah secukupnya,rayakan perasaanmu sebagai manusia.”
(Mata Air-Hindia)

“Terlambat lulus atau lulus tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan,bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus kuliah. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya mereka lulus dan percayalah alasan saya disini menjadikan pengalaman hidup saya. Tidak ada yang terlalu cepat ataupun terlambat,semua berjalan sesuai dengan ketentuan waktu takdir yang tepat.”
(M.Akbar Maehesyah)

Skripsi ini kupersembahkan Kepada:

- Allah SWT, yang senantiasa memberikan Rahmat serta kemudahan
- Kedua Orang Tua, Ayahanda Andi dan Ibunda Hadimah yang selalu memberikan doa dan serta dukungannya
- Kepada Saudaraku , Cipta Nandita Putri, M. Rosidin Arsyad, M. Arya Ataullah
- Kepada Teman-Teman yang selalu menemani selama perkuliahan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Akbar Maehesyah
Nomor Pokok : 2101110166
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di
Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar dan dapat terbukti bahwa skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat atau bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan maka saya sanggup menerima sanksi dan konsekuensi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2025



M Akbar Maehesyah

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Proposal ini yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan"**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata I (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti sangat bersyukur karena dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Yolanda Vebytha, SE. MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.

6. Kepada Kedua Orang Tua Tercinta Bapak Andi dan Ibu Hadimah
7. Kepada saudara-saudara saya dan teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan terhadap saya
8. Kepada teman teman se-Almamater yang sangat saya banggakan, dan pihak pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu,peneliti mengharapkan saran dankritik yang membangun. Sehingga dapat membuat proposal ini menjadi lebih baik. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat baik kepada peneliti. Diharapkan semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Juli 2025

Peneliti

M Akbar Machesyah

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
<i>ABSTRAK</i>	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Kinerja Karyawan	11
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	13
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Kompetensi	15
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	15
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi	16
2.1.4 Disiplin Kerja.....	17
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.1.5 Lingkungan Kerja	19
2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	20
2.2 Penelitian Yang Relevan	21
2.3 Kerangka Berpikir.....	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1 Tempat Penelitian.....	26

3.1.2 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.1 Sumber Data.....	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Rancangan Penelitian.....	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	31
3.5.1 Variabel Penelitian.....	31
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Instrumen Penelitian	33
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.1.1 Uji Normalitas	36
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas	36
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas	37
3.7.1.4 Uji Autokorelasi	37
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.7.3 Uji Hipotesis	39
3.7.3.1 Uji F (Simultan)	39
3.7.3.2 Uji t (Secara Parsial)	39
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	40
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan	43
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan ..	45
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan	46
4.1.4 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	48
4.1.5 Hasil Uji Instrumen.....	50
4.1.5.1 Hasil Uji Validitas	50
4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	53

4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas	53
4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
4.1.6.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	55
4.1.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.1.8 Hasil Uji Hipotesis.....	57
4.1.8.1 Hasil Uji F (Simultan).....	57
4.1.8.2 Hasil Uji t (Parsial)	58
4.1.9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	58
4.1.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	59
4.2 Pembahasan.....	60
4.2.1 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023	5
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan.....	21
Tabel 3. 1 Jadwal dan Langkah Kerja	26
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel	30
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3. 4 Pemberian Bobot Skor Skala Ordinal	34
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4. 1 Penyebaran Kuesioner	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	49
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan.....	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial	58
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	58
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	24
<i>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan</i>	<i>46</i>
<i>Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas</i>	<i>55</i>

ABSTRAK

M. Akbar Maehesyah, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E.,M.M dan Ibu Yunidar Erlina, S.E.,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Sampel penelitian ini adalah 65 orang pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yang berstatus ASN dan Non ASN. Teknik pemilihan sampel adalah sampel jenuh, dengan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, dibuktikan dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, dibuktikan dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar $0,019 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

M. Akbar Maehesyah, The Influence of Competence, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Archives Service of South Sumatra Province. (Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. and Ms. Yunidar Erlina, S.E., M.Si.).

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of competence, work discipline, and work environment on employee performance at the Archives Service of South Sumatra Province. The sample for this study was 65 employees of the Archives Service of South Sumatra Province, both civil servants and non-civil servants. The sampling technique used saturated sampling, with multiple linear regression as the data analysis technique.

The results of the hypothesis testing indicate that Competence, Work Discipline, and Work Environment have a simultaneous influence on Employee Performance at the Archives Service of South Sumatra Province, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$ from the F-test. Competence has a partial effect on employee performance at the South Sumatra Provincial Archives Service, as evidenced by a t-test significance value of 0.002 ± 0.05 . Work discipline has a partial effect on employee performance at the South Sumatra Provincial Archives Service, as evidenced by a t-test significance value of 0.019 ± 0.05 . Work environment has a partial effect on employee performance at the South Sumatra Provincial Archives Service, as evidenced by a t-test significance value of 0.000 ± 0.05 .

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

M Akbar Maehesyah dilahirkan di Palembang 24 Mei 2003 dari bapak Andi dan ibu Hadimah, peneliti menyelesaikan sekolah dasar pada tahun 2015 di Sekolah Dasar Negeri 131 Palembang, sekolah menengah pertama pada tahun 2018 di Sekolah Menengah Pertama Negeri 46 Palembang, sekolah menengah kejuruan pada tahun 2021 di SMK Negeri 4 Palembang, dan pada tahun 2021 peneliti mendaftar Universitas Tridinanti Palembang dan tergabung ke dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era keterbukaan informasi dan tuntutan publik yang semakin tinggi terhadap pelayanan pemerintah, organisasi sektor publik dihadapkan pada keharusan untuk meningkatkan kualitas tata kelola dan kinerjanya. Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel kepada masyarakat. Salah satu aspek penting dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik adalah pengelolaan arsip yang profesional, mengingat arsip berfungsi sebagai sumber informasi, bukti hukum, serta alat pertanggungjawaban kinerja organisasi (Tumanggor & Girsang, 2021).

Dinas Kearsipan sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam menjaga, mengelola, dan melestarikan arsip sebagai sumber informasi dan bukti akuntabilitas kinerja organisasi pemerintahan (arsip.sumselprov.go.id, 2025). Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan menjadi bagian penting dalam sistem pemerintahan daerah yang berkewajiban mengelola arsip secara profesional, tertib, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan Dinas Kearsipan dalam memberikan pelayanan publik dan mendukung tata kelola pemerintahan yang baik sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Kurniawan & Setiawan, 2020).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan organisasi sektor publik. Kinerja yang optimal

dapat dicapai apabila pegawai memiliki kemampuan dan kemauan untuk menjalankan tugasnya dengan baik, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Kurniawan & Setiawan (2020), kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui perencanaan kerja yang baik, evaluasi kinerja secara periodik, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Dalam organisasi pemerintah, penguatan kinerja menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditawar, mengingat ekspektasi publik yang semakin tinggi terhadap pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan.

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kompetensi menjadi aspek penting yang perlu dimiliki setiap pegawai agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Penelitian oleh Nurhalimah & Hariani (2020) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama dalam aspek pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penyampaian informasi kepada publik. Kompetensi juga memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi dan transformasi digital dalam sistem birokrasi pemerintahan.

Kompetensi yang memadai tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga memperkuat akuntabilitas personal dalam pelaksanaan tugas. Menurut penelitian Putri & Wulandari (2020), kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memberikan pelayanan dengan kualitas tinggi dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan dan evaluasi kompetensi secara berkala menjadi suatu keharusan bagi instansi pemerintah agar dapat menghasilkan

kinerja pegawai yang maksimal. Peran manajemen dalam memberikan dukungan terhadap peningkatan kompetensi pegawai sangat menentukan keberhasilan pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi variabel penting dalam membentuk kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap peraturan serta komitmen terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab. Menurut Prasetyo & Ramadhani (2020), kedisiplinan kerja secara signifikan memengaruhi tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, meminimalkan kesalahan, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai stimulus bagi peningkatan produktivitas dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti sarana dan prasarana yang mendukung, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, iklim organisasi, dan kepemimpinan. Berdasarkan studi oleh Putri & Wulandari (2020), lingkungan kerja yang positif mampu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal.

Hubungan kerja yang baik antar rekan kerja serta gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif akan menciptakan suasana kerja yang sehat. Pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih giat jika mereka berada dalam lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier dan kesejahteraan

psikologis. Menurut Nurhalimah & Hariani (2020), kepemimpinan yang komunikatif, pemberian feedback yang konstruktif, serta penghargaan terhadap kinerja merupakan faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif.

Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan sebagai institusi publik memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Masih dijumpai beberapa permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, keterbatasan dalam penguasaan teknologi arsip digital, serta kurangnya program pelatihan yang sistematis. Prasetyo & Ramadhani (2020) mengungkapkan bahwa permasalahan kinerja di sektor publik sering kali disebabkan oleh lemahnya manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam aspek perencanaan karier dan manajemen kinerja.

Dinas Kearsipan sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam menjaga, mengelola, dan melestarikan arsip sebagai sumber informasi dan bukti akuntabilitas kinerja organisasi pemerintahan. Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan menjadi bagian penting dalam sistem pemerintahan daerah yang berkewajiban mengelola arsip secara profesional, tertib, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan Dinas Kearsipan dalam memberikan pelayanan publik dan mendukung tata kelola pemerintahan yang baik sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Kurniawan & Setiawan, 2020).

Berikut adalah data fenomena kinerja pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan evaluasi internal tahun 2023:

Tabel 1. 1
Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan
Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2023

Aspek Penilaian	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
Kehadiran	100	82	Beberapa pegawai memiliki frekuensi absen yang tinggi.
Ketepatan Waktu Penyelesaian	100	85	Terdapat keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.
Pemanfaatan Teknologi Arsip	100	76	Kurangnya pelatihan menyebabkan rendahnya penguasaan IT.
Disiplin Kerja	100	89	Masih ada pelanggaran terhadap jam kerja dan prosedur.
Inisiatif dan Inovasi	100	70	Rendahnya inisiatif pegawai dalam pengembangan ide kerja.
Kepuasan Layanan Internal	100	81	Kepuasan antar-unit masih belum optimal.

Sumber : Dinas Kearsipan Provinsi Sumsel (2025)

Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini memperkuat pentingnya analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di lingkungan Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja yang belum optimal tersebut memerlukan intervensi manajerial yang terintegrasi, mencakup peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penguatan budaya disiplin, dan perbaikan kualitas lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan strategis.

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak bisa hanya dilakukan secara parsial, melainkan harus berbasis pada pendekatan sistemik yang mempertimbangkan ketiga variabel utama tersebut. Dengan meningkatkan kompetensi, menegakkan disiplin, dan membangun lingkungan kerja yang sehat, organisasi pemerintah dapat menciptakan aparatur yang berkinerja tinggi dan berdaya saing. Menurut Kurniawan & Setiawan (2020), sinergi antara variabel-variabel tersebut akan memperkuat fondasi organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset penelitian mendalam dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?

4. Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi peneliti melainkan juga bermanfaat bagi pembaca. Berikut beberapa manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Ilmu Manajemen

Hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan

kontribusi teoritis bagi ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memperkaya kajian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya pengembangan kompetensi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas di sektor publik.

b. Bagi Ilmu Manajemen SDM

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori-teori dalam bidang manajemen SDM, terutama mengenai peningkatan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademis dalam memahami hubungan antara faktor internal organisasi dengan performa birokrasi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan atau strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan dinas, sehingga pelayanan publik dapat lebih optimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti berikutnya dalam melakukan studi yang sejenis. Selain itu, penelitian ini

juga membuka peluang untuk kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, serta memperluas cakupan penelitian pada instansi pemerintah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2021). *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179-211.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Mengelola SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizhudin, M., & Afriansyah, E. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing* (17th ed.). Pearson Education.
- Kumontoy, C., et al. (2023). *Perilaku Konsumen dan Keputusan Pembelian*. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Kurniawan, A., & Firdaus, R. (2018). *Manajemen Pemasaran Produk*. Surabaya: Cendekia Press.
- Kurniawan, R., & Setiawan, A. (2020). *Manajemen Kinerja Sektor Publik: Pendekatan Strategis dan Implementatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhalimah, L., & Hariani, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-27.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.
- Prasetyo, H., & Ramadhani, N. (2020). *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Putri, Y. A., & Wulandari, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(4), 1–18.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.