

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEMAMPUAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

TRIDINANTI RAHAYU

NPM : 2201110207

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tridinanti Rahayu
Nomor Pokok/NPM : 2201110207
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan
Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi
Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12/03/2026 Pembimbing I : Dr.Sari Sakarina, S.E.,M.M

NIDN : 0214038501

Tanggal 12/03/2026 Pembimbing II : Hj. Noviarini S.E.,M.Si

NIDN : 0221116101

Mengetahui :

Dekan


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

Ketua Program Studi


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

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

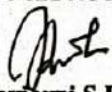
Nama : Tridinanti Rahayu
Nomor Pokok/NPM : 2201110207
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi

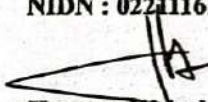
Tanggal 12/03/2026 Ketua Penguji


: Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 0214038501

Tanggal 12/03/2026 Penguji I


: Hj. Noviani S.E., M.Si
NIDN : 0221116101

Tanggal 12/03/2026 Penguji II


: Herman Ertizal S.E., M.M
NIDN : 0202066602

Mengesahkan :

Dekan



: Dr. H. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya untuk menemukanmu

-Ali bin Abi Thalib-

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- Allah SWT, puji dan syukur penulis panjatkan yang senantiasa memberikan kelancaran dalam penyelesaian skripsi dan pendidikan sarjana.
- Keluargaku tersayang.
- Untuk dosen-dosen yang telah memberikan ilmu tanpa pamrih.
- Almamater yang ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tridinanti Rahayu
Nomor Pokok : 2201110207
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan
Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan
Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera
Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 06. Maret, 2026

Penulis



Tridinanti Rahayu

Npm : 2201110207

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti Palembang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran guna untuk perbaikan di masa yang akan datang. Dalam pembuatan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti, terima kasih atas dedikasi untuk kemajuan Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti dan dan selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah
5. Ibu Dr.Sari Sakarina, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Ibu Hj. Noviarni S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

8. Pimpinan dan seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu dalam penyusunan laporan.
9. Kepada kedua orang tua ku tercinta dan saudara ku kakak, adik ku tersayang yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan peneliti mengucapkan terima kasih semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Tuhan Yang Maha Esa, untuk peneliti semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari.

Palembang, 01 Oktober 2025

Penulis,

Tridinanti Rahayu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Kajian Teoritis	12
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.4. Tujuan Kinerja.....	14
2.1.2. Lingkungan Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3. Disiplin kerja	21
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.3.2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	22

2.1.3.3.	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.4.	Kemampuan Kerja	23
2.1.4.1.	Pengertian Kemampuan Kerja	23
2.1.4.2.	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	24
2.1.4.3.	Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja	24
2.2.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
2.3.	Kerangka Berpikir	36
2.4.	Hipotesis	38
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1.	Tempat Penelitian	40
3.1.2.	Waktu Penelitian	40
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1.	Sumber Data	41
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3.	Populasi Dan Sampel Penelitian	42
3.3.1.	Populasi	42
3.3.2.	Sampel	44
3.3.3.	Sampling	45
3.4.	Rancangan Penelitian	45
3.5.	Variabel Dan Definisi Operasional	46
3.5.1.	Definisi Variabel Penelitian	46
3.5.2.	Definisi Operasional Variabel	46
3.6.	Instrumen Penelitian	52
3.6.1.	Uji Validitas	53
3.6.2.	Uji Reliabilitas	54
3.7.	Teknik Analisis Data	54
3.7.1.	Uji Asumsi Klasik	55
3.7.2.	Uji Normalitas	55
3.7.3.	Uji Multikolinieritas	56
3.7.4.	Uji Heteroskedastisitas	56
3.8.	Analisis Regresi Linear Berganda	57
3.8.1.	Analisis Koefisien Korelasi (r)	58

3.8.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	58
3.9.	Uji Hipotesis	59
3.9.1.	Uji Simultan (Uji F)	59
3.9.2.	Uji Parsial (Uji t).....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		62
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1.	Profil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan	62
4.1.2.	Visi dan Misi.....	65
4.1.3.	Tugas BPBD Sumatera Selatan	67
4.1.4.	Fungsi BPBD Sumatera Selatan	68
4.1.5.	Stuktur Organisasi BPBD Sumatera Selatan	69
4.2.	Pembahasan dan Interpretasi	73
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden	73
4.2.2.	Jenis Kelamin	73
4.2.3.	Usia	74
4.2.4.	Pendidikan	75
4.3.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	76
4.3.1.	Hasil Uji Validitas.....	76
4.3.2.	Uji Reliabilitas	79
4.4.	Uji Asumsi Klasik	80
4.4.1.	Uji Normalitas.....	80
4.4.2.	Uji Heteroskedastisitas	81
4.4.3.	Uji Multikolinieritas.....	82
4.5.	Hasil Analisis Data.....	82
4.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
4.5.2.	Analisis Koefisien Korelasi (R)	84
4.5.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	85
4.6.	Hasil Uji Hipotesis	86
4.6.1.	Uji Simultan (Uji F).....	86
4.6.2.	Uji Parsial (Uji t).....	87
4.7.	Pembahasan	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		94

5.1. Kesimpulan.....	94
5.2. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai BPBD	4
Tabel 1.2	Data Pelatihan Teknis Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023–2024.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	40
Tabel 3.2	Populasi Data Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	43
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.4	Skala Likert	53
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai (r).....	58
Tabel 4.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	76
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	77
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X_3).....	78
Tabel 4.7	Hasil Validitas Kinerja Pegawai (Y)	78
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.9	Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.11	Uji Analisis Linear Berganda.....	83
Tabel 4.12	Analisis Koefisien Korelasi	84
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	85
Tabel 4.14	Hasil Uji F (Simultan)	86
Tabel 4.15	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	69
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	81

ABSTRAK

Tridinanti Rahayu, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr.Sari Sakarina, S.E.,M.M dan Ibu Hj. Noviarni S.E.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan dari 53 responden pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dengan teknik sampling. Instrumen berupa kuesioner Skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji-uji statistik klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} = 487.828$, $sig = 0,000 < 0,05$), serta uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja ($t = 17.401$, $sig = 0,000$), disiplin kerja ($t = 3.831$, $sig = 0,000$), dan kemampuan kerja ($t = 12.008$, $sig = 0,000$) berpengaruh signifikan secara parsial.

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Tridinanti Rahayu, "The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Ability on Employee Performance at the South Sumatra Provincial Disaster Management Agency." (Under the guidance of Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., and Mrs. Hj. Noviarni, S.E., M.Si.)

This study aims to analyze the influence of work environment, work discipline, and work ability on employee performance at the South Sumatra Provincial Disaster Management Agency. The research method used was quantitative. Data were collected from 53 respondents, employees of the South Sumatra Provincial Disaster Management Agency, using a sampling technique. The instrument was a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression and classical statistical tests.

The results indicate a significant influence of work environment, work discipline, and work ability on employee performance at the South Sumatra Provincial Disaster Management Agency. This is evidenced by the results of the F test showing a significant simultaneous influence between the work environment, work discipline, and work ability on employee performance (F count = 487.828, $\text{sig} = 0.000 < 0.05$), and the t test shows that the work environment ($t = 17.401$, $\text{sig} = 0.000$), work discipline ($t = 3.831$, $\text{sig} = 0.000$), and work ability ($t = 12.008$, $\text{sig} = 0.000$) have a significant partial effect.

Keywords: work environment, work discipline, work ability, employee performance

RIWAYAT HIDUP

Tridinanti Rahayu dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 20 februari 2003, merupakan anak kedua dari empat bersaudara, dari pasangan Akhmad Zainudin dan Erni Karlina.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 125 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2018 di SMPN 23 Palembang dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA Muhammadiyah 5 Palembang. Pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Progam Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Januari 2026

Tridinanti Rahayu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh kegiatan yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Tanpa dukungan SDM yang kompeten dan memiliki motivasi kuat, keberadaan modal, teknologi, serta strategi bisnis tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Salah satu keadaan yang membuat suatu tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Performance atau kinerja yaitu jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka (Hasyim et al., 2020). Oleh karena itu, kinerja pegawai bukan hanya mencerminkan prestasi individu, tetapi juga menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Banyak pegawai masih terjebak dalam rutinitas administratif dan belum sepenuhnya terdorong untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan publik. Kondisi ini menjadi persoalan serius, terutama pada instansi yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat, seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Pencapaian kinerja pegawai yang optimal menjadi indikator keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Hal ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang bergerak dalam pelayanan publik, termasuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), yang memiliki peran vital dalam menjaga keselamatan masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Pada BPBD Provinsi Sumatera Selatan, masih terdapat sejumlah tantangan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Dari sisi fisik, Hasil observasi terdapat beberapa fasilitas kantor BPBD yang belum terpenuhi sepenuhnya memadai untuk menunjang kebutuhan operasional terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa ada beberapa lemari penyimpanan alat tulis kantor meja, kursi, pendingin ruangan (AC), dan penerangan juga sebagian mengalami kerusakan, sehingga mengurangi kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam bekerja. Hasil dari wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti. Sementara kondisi lapangan pada saat terjadi bencana sering kali penuh risiko dan membahayakan keselamatan petugas. Sementara itu, dari aspek nonfisik, pegawai kerap menghadapi tekanan psikologis akibat beban kerja yang tinggi, tuntutan kesiapsiagaan selama 24 jam. Selain itu, keterbatasan dalam sarana keselamatan kerja turut menimbulkan rasa kurang aman ketika pegawai bertugas langsung di lapangan.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, mengurangi rasa aman, serta berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan. Keterbatasan sarana dan prasarana, termasuk minimnya dukungan fasilitas, sering kali menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Herman Philips Dolonseda & Watung, 2020), lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu indikator

penting untuk mengukur sejauh mana kondisi kerja yang baik dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang belum optimal pada BPBD Provinsi Sumatera Selatan dapat berdampak pada kenyamanan, motivasi, dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas penanggulangan bencana. Situasi serupa juga ditemukan di berbagai instansi daerah lainnya, di mana keterbatasan fasilitas kerja kerap menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas, terutama pada saat menghadapi kondisi darurat bencana yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, serta kesiapan yang maksimal dari seluruh pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Salah satu faktor lain selain lingkungan kerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja memegang peran penting dalam menurunnya kinerja pegawai. Permasalahan yang sering muncul terkait disiplin kerja dalam implementasinya, masih terdapat berbagai tantangan terkait penerapan disiplin, baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perusahaan maupun pengelolaan waktu kerja. Disiplin kerja juga terbentuk berkat rasa tanggung jawab yang dimiliki setiap orang (Hasyim et al., 2022). Beberapa kondisi yang sering ditemui antara lain keterlambatan hadir di tempat kerja, keterlambatan kembali setelah waktu istirahat, serta kurang konsistennya penyelesaian jam kerja sesuai ketentuan. Situasi tersebut mencerminkan bahwa kedisiplinan pegawai masih memerlukan perhatian lebih melalui upaya pembinaan dan penguatan agar pelaksanaan tugas serta pemanfaatan

waktu kerja dapat berjalan secara efektif dan optimal. Adapun gambaran kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan tabel data absensi pegawai dari bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2024, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai BPBD

Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Januari 2023	108	2	2	1	5
Februari 2023	107	3	2	1	6
Maret 2023	108	2	1	2	5
April 2023	106	3	2	2	6
Mei 2023	107	3	2	1	7
Juni 2023	106	4	1	2	6
Juli 2023	105	4	2	2	7
Agustus 2023	104	3	3	3	8
September 2023	105	4	2	2	9
Oktober 2023	104	3	3	3	8
November 2023	103	4	3	3	9
Desember 2023	102	4	4	3	10
Januari 2024	101	5	3	4	11
Februari 2024	100	5	3	5	12
Maret 2024	99	5	4	5	13
April 2024	98	6	4	5	14
Mei 2024	97	6	4	6	15
Juni 2024	96	6	5	6	15
Juli 2024	95	6	5	7	16
Agustus 2024	94	7	5	7	17
September 2024	93	7	5	8	18
Oktober 2024	92	7	6	8	19
November 2024	91	8	6	8	19
Desember 2024	90	8	7	8	20

Sumber : Laporan Kinerja BPBD 2023-2024

Berdasarkan data absensi pegawai di atas, terdapat pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah tahun 2023-2024 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai mengalami perubahan yang cukup signifikan. Pada tahun 2023, jumlah kehadiran pegawai cenderung stabil dengan rata-rata kehadiran berkisar antara 106 hingga 108 kali per bulan. Namun, memasuki tahun 2024, terjadi penurunan jumlah kehadiran secara bertahap dan konsisten setiap bulannya. Data menunjukkan bahwa sejak bulan Maret hingga Desember 2024, jumlah kehadiran menurun sebanyak satu poin setiap bulan, yaitu dari 99 kali hadir pada bulan Maret menjadi hanya 90 kali hadir pada bulan Desember. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai terhadap kehadiran kerja. Faktor-faktor yang mungkin memengaruhi penurunan tersebut antara lain meningkatnya jumlah izin, sakit, maupun ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa), serta kemungkinan adanya penurunan motivasi dan pengawasan dari pihak manajemen. Jika ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja pegawai dan kualitas pelayanan lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan langkah evaluasi dan pembinaan disiplin kerja agar tingkat kehadiran pegawai dapat meningkat kembali di periode berikutnya.

Selain lingkungan kerja dan disiplin, faktor kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian pegawai di instansi pemerintah masih menghadapi keterbatasan dalam hal keterampilan teknis kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas operasional yang berhubungan langsung dengan penanggulangan bencana. Kemampuan merupakan

potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya (Ramadhi et al., 2024). Di BPBD khususnya, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam manajemen krisis, koordinasi lintas sektor, serta pemanfaatan teknologi informasi kebencanaan. Keterbatasan pada aspek kemampuan kerja dapat berimplikasi pada lambannya respons penanganan bencana, sehingga masyarakat tidak mendapatkan layanan yang maksimal.

**Tabel 1.2 Data Pelatihan Teknis Pegawai BPBD Provinsi
Sumatera Selatan Tahun 2023–2024**

Tahun	Jumlah pegawai	Pegawai Mengikuti Pelatihan Teknis	Persentase %
2023	113	89	78,8 %
2024	113	71	62,8 %

Sumber : Laporan kinerja BPDB 2023-2024

Berdasarkan data pelatihan teknis pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023–2024, terlihat adanya penurunan partisipasi pegawai dalam kegiatan pelatihan teknis yang cukup signifikan. Pada tahun 2023, dari total 113 pegawai, sebanyak 89 orang (78,8%) mengikuti pelatihan teknis, meliputi pelatihan penanggulangan bencana alam, simulasi evakuasi darurat, penggunaan alat komunikasi lapangan seperti radio dan GPS, pengelolaan logistik bencana, serta

pelatihan dasar SAR dan pertolongan pertama. Namun pada tahun 2024, jumlah peserta pelatihan menurun menjadi 71 orang (62,8%), dengan materi yang lebih terbatas seperti pelatihan evakuasi cepat, penanganan korban luka ringan, pemanfaatan aplikasi InAWARE dan GIS kebencanaan, serta pelatihan penggunaan alat pelindung diri (APD). Rata-rata durasi pelatihan juga menurun dari 4,5 hari menjadi 3,2 hari per pegawai, dan frekuensi pelatihan berkurang dari lima kali menjadi tiga kali dalam setahun. Penurunan sebesar 16% dalam tingkat partisipasi pelatihan teknis ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan anggaran, jadwal tugas lapangan yang padat, kurangnya koordinasi antar bidang, serta minimnya inovasi pelatihan berbasis digital. Kondisi ini berdampak pada berkurangnya keterampilan teknis pegawai, terutama dalam pengoperasian alat, pelaksanaan evakuasi, dan penggunaan teknologi kebencanaan, fenomena yang muncul dari data tersebut adalah menurunnya kemampuan kerja pegawai BPBD akibat rendahnya frekuensi pelatihan teknis dan kurangnya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Khusus di BPBD Provinsi Sumatera Selatan, tantangan kinerja pegawai semakin kompleks mengingat tingginya potensi bencana di wilayah ini, mulai dari banjir, kebakaran hutan, hingga tanah longsor. Penelitian yang dilakukan oleh JIS-Institute (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Sumsel. Sementara itu, studi yang dilakukan E-Journal Satya Negara (2023) mengenai penerapan *e-Kinerja* di BPBD Sumsel menunjukkan adanya korelasi positif antara penerapan sistem evaluasi kinerja digital dengan peningkatan kedisiplinan serta kepatuhan

pegawai terhadap tugas dan kewajiban. Kondisi ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang adaptif, disiplin kerja yang baik, serta kemampuan pegawai yang memadai menjadi faktor penting untuk memastikan efektivitas pelayanan publik, khususnya dalam penanggulangan bencana.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terbuka yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) provinsi sumatera selatan terlihat fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja pegawai di sektor publik, termasuk di BPBD Provinsi Sumatera Selatan, masih menghadapi berbagai tantangan. Lingkungan kerja yang belum optimal, tingkat disiplin yang masih perlu ditingkatkan, serta keterbatasan kemampuan kerja pegawai menjadi isu yang harus diperhatikan secara serius. Fenomena ini memperlihatkan adanya gap antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas di lapangan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan.

4. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal penelitian ini dapat memperkaya referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan objek maupun variabel penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi (BPBD Provinsi Sumatera Selatan)

Memberikan masukan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja, penegakan disiplin, dan pengembangan kemampuan kerja.

b. Bagi Pegawai

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan, kemampuan kerja, dan dukungan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja individu.

c. Bagi Peneliti

Peneliti ini dapat menambah wawasan, pengalaman, serta pemahaman peneliti terkait pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja,

disiplin kerja, dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus menjadi bekal untuk penelitian maupun praktik di bidang manajemen SDM dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Anugerah Tirta Samudra*. 1–23.
- Afandi, 2018, Cetakan pertama Manajemen Sumber Daya Manusia ZANAFAPublishing, Pekanbaru,Riau.
- Arafah, A., Sakarina, S., & Veybitha, Y. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2600–2614. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1624>
- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 126–144. <https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24>
- Dewi, R. R., Purwanto, H., & Rahayu, L. P. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Boyolali. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 269–277. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1094>
- Diah Wulandari. (2024). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Alam Marmer Profil di Semarang)*.
- Dio Saputra, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62–74. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1613>
- Dwi Anggraini, S., Tussoleha Rony, Z., & Kuwara Sari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129>
- Gaurifa, R. H. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di uptd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan*.

- Ghozali, I, 2021, Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang, Cetakan ke sepuluh, Lembaga Penerbit Universitas Diponegoro
- (Herman Philips Dolonseda & Watung, 2020). (2020). *LPPM STIA Said Perintah Volume 1, No. 2, September 2020* [https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj.1\(2010\), 288–297](https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj.1(2010), 288–297). [https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj.1\(2010\), 288–297](https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj.1(2010), 288–297). [https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj.1\(2010\), 288–297](https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj.1(2010), 288–297).
- Hawala, O. (2022). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(3), 1–21.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Handayani, R., Nurhikmah, N., & Nurdin, M. (2025). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Istiqlali, H. N., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.XXXX/jebma.v4n1.3447>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- JAYASAPUTRA, F., HENRY SYAUTA, J., & PONGTIKU, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 92–105. <https://doi.org/10.55049/jeb.v13i2.135>
- Juniantan, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sanden Intercool Indonesia. *Jurnal manajemen*, 78.
- Khoirul Insan, Tarjo Tarjo, & Hasdani Hasdani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12–31. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154>
- Makalare, Z. M., Sondakh, J. J., & Pangerapan, S. (2023). Analisis Penerapan E-Faktur Pajak Dalam Upaya Meningkatkan Kepatuhan Pengusaha Kena Pajak Untuk Pelaporan Spt Masa Ppn Tahun 2021-2022 Di Kpp Pratama Manado. *Jurnal Riset Akuntansi*, 18(4)(4), 311–322.

- Marhadi, M. Q. A., Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 948–964.
- Ni Made Ari Kusuma Dewi, Ni Luh Gde Sri Sadjuni, & Ni Desak Made Santi Diwyarthi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Nurhalizah, Siti, and Nurvi Oktiani. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 1.3 (2024): 197-207.
- Palupi Permata Rahmi, Nur Aryanti, A., & Abdul Aziz, D. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Mobile Banking Terhadap Kepuasan Nasabah Bank BCA. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 710–722. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.660>
- Pandu Lesmana, Kosasih, K., Sumeidi Kadarisman, Vip Paramarta, & Farida Yuliaty. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*, 18(7), 1705–1716. <https://doi.org/10.33758/mbi.v18i7.696>
- Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, MM., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Penerbit ZANAFA Publishing, Pekanbaru,Riau
- Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. 8(1), 437–445. <https://doi.org/10.33863/mbmc.v3i1.3233>
- Puspitasari, D., & Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1, 89–100.
- Pedoman Penulis Skripsi dan Laporan Akhir. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti (2025)
- Ramadhi, R., Desti, Y., Andrefson, E., Sarianti, K., & Damayanti, N. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Berampak pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 1211–1227. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4190>
- Ramdhani, S., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(2), 1236–

1251. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.48865>

Ricky Putra Dwiyatsa, & Setyani Dwi Lestari. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 2(3), 380–398. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i3.800>

Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet: Bandung

Safrila, Anggit, and Nurvi Oktiani. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 2.1 (2024): 35-49.

Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20061>

Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet: Bandung

Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/gc/article/view/53229/45164>

Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.58941>

