

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIRO PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD ADITYA QURAHMAN

22.01.11.0116

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

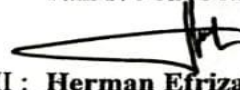
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aditya Qurahman
Nomor Pokok/NPM : 2201110116
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO PEREKONOMIAN
SETDA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10-7-2026 Pembimbing I : 
Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 10-7-2026 Pembimbing II : 
Herman Efrizal, SE., M.M
NIDN : 020206660

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 10-7-2026



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

Ketua Program Studi
Tanggal 10-7-2026

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

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aditya Qurahman
Nomor Pokok/NPM : 2201110116
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro
Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi

Tanggal 10-7-2026 Ketua Penguji :  Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 10-7-2026 Penguji I :  Herman Efrizal, SE., MM
NIDN : 020206660

Tanggal 10-7-2026 Penguji II :  Dian Septianti, SE., MM
NIDN : 0206098501

Mengesahkan,

Dekan,

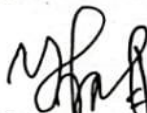
Tanggal 10-7-2026



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

Ketua Program Studi

Tanggal 10-7-2026



Dr. Yolanda Vevbitha, SE., M.S
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Setiap langkah kecil yang dilakukan hari ini adalah bagian dari perjalanan menuju cita-cita di masa depan”

(M. Aditya Qurahman)

“Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah: 7-8)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Allah SWT
- ❖ Kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Nazman dan Ibunda Fitri Yanti
- ❖ Saudariku tercinta Khoirunnisya
- ❖ Teman-teman Angkatan 2022
- ❖ Diriku sendiri
- ❖ Almamater Kebanggaanku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada Strata I di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti, terima kasih atas dedikasi untuk kemajuan Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Amrilah Azrin, S.E., MM selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Bapak Herman Efrizal, S.E., MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Ibu Yunidar Erlina, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

9. Pimpinan dan seluruh pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu dalam penyusunan laporan.
10. Kepada kedua orang tuaku tercinta dan saudari saya tersayang yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis yang telah berkontribusi dalam penulisan skripsi, yang memberikan semangat, dukungan, perhatian, tempat berbagi cerita dan memberikan motivasi ketika merasa lelah. Terima kasih telah setia menemani setiap proses hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Terakhir, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Muhammad Aditya Qurahman. Karena telah bertahan dalam melewati tantangan dengan penuh kesabaran ketika tekanan datang diluar kendali, bangkit dari kegagalan, tetap melangkah meskipun merasa ingin menyerah dan cobaan yang datang saat penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena percaya bahwa setiap usaha yang dilakukan akan membuahkan hasil yang terbaik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini. penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, April 2026

Peneliti

Muhammad Aditya Qurahman

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Aditya Qurahman

Nomor Pokok : 2201110116

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan” dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain, kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Juni 2026



Muhammad Aditya Qurahman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	6
Tujuan Penelitian.....	6
Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja	10
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	11
2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	13

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	15
2.1.4 Motivasi Kerja.....	16
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	17
2.1.4.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Berpikir	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1 Tempat Penelitian	25
3.1.2 Waktu Penelitian.....	25
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.1 Sumber Data.....	26
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	26
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel	28
3.3.3 Teknik Sampling.....	28
3.4 Rancangan Penelitian	29
3.5 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional.....	29
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian.....	29
3.5.2 Definisi Variabel Operasional.....	30
3.6 Instrumen Penelitian.....	32
3.7 Uji Instrumen	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.8 Teknik Analisis Data.....	33

3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.2 Uji Normalitas	34
3.8.3 Uji Multikolinearitas	34
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.9.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)	35
3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.10 Uji Hipotesis	37
3.10.1 Uji Simultan (Uji f).....	37
3.10.2 Uji Parsial (Uji t)	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.....	40
4.1.2 Visi dan Misi	42
4.1.3 Struktur Organisasi.....	43
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	45
4.1.5 Karakteristik Responden.....	50
4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	51
4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
4.2.1 Uji Validitas	54
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	58
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)	63
4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.7 Uji Hipotesis	65
4.7.1 Hasil Uji Simultan (f)	65

4.7.2 Hasil Uji Parsial (t)	67
4.8 Pembahasan	70
4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan	70
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan	71
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan	71
4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Data Jumlah Pegawai Biro Perekonomian Setda.....	28
Tabel 3.3 Definisi Variabel Operasional.....	30
Tabel 3.4 Skala Likert	32
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai (r).....	36
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linear Berganda.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r).....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (f).....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	23
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

ABSTRAK

Muhammad Aditya Qurahman. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Di bawah Bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. dan Bapak Herman Efrizal, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 27,364 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan baik secara simultan maupun parsial. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mendukung peningkatan kinerja organisasi.

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

ABSTRACT

Muhammad Aditya Qurahman. *The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on the Performance of Employees of the Economic Bureau of the South Sumatra Provincial Secretariat. Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E., M.M. and MR. Herman Efrizal, S.E., M.M.*

This study aims to find out and analyze the influence of work discipline, work environment, and work motivation on the performance of employees of the Economic Bureau of the South Sumatra Provincial Secretariat, both simultaneously and partially. This study uses a quantitative method with data collection techniques through the distribution of questionnaires. The population in this study amounted to 57 employees and the entire population was sampled using saturated sampling techniques. The data analysis used included validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, F test, and t test.

The results of the study showed that simultaneously work discipline, work environment, and work motivation had a significant effect on employee performance with an F value of 27.364 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.001, the work environment has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.001, and work motivation has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.002. The value of the determination coefficient (Adjusted R Square) of 0.585 shows that employee performance can be explained by work discipline, work environment, and work motivation by 58.5%, while the remaining 41.5% is influenced by other factors outside the study.

Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline, work environment, and work motivation have a positive and significant influence on the performance of employees of the Economic Bureau of the South Sumatra Provincial Secretariat both simultaneously and partially. Therefore, agencies need to improve work discipline, create a conducive work environment, and increase employee work motivation to support the improvement of organizational performance.

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

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Aditya Qurahman dilahirkan di Palembang pada tanggal 29 Desember 2004. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara, pasangan dari Bapak Nazman dan Ibu Fitri Yanti.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2016 di Madrasah Ibtidaiyah Quraniah 3 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2019 di SMP Negeri 6 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 01 Palembang pada tahun 2022. Pada tahun 2022 melanjutkan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Juni 2026

Peneliti

MAQ

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan dan menjalankan tugas peran pegawai sangat penting karena unsur manusia merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif didalamnya kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang handal maka kegiatan operasional instansi akan berjalan dengan lancar, efisien, dan berkelanjutan. Pegawai dan instansi pada dasarnya merupakan dua hal yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama sebagai penggerak utama dalam menjalankan kegiatan instansi sehari-hari. Oleh karena itu, Setiap instansi pemerintah senantiasa menyusun program peningkatan kinerja pegawai yang terstruktur dan berkelanjutan. Untuk memperoleh kemajuan yang signifikan serta mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu bergerak dinamis dengan menyatukan seluruh potensi pegawainya, sehingga mampu mengembangkan kemampuan individu secara optimal.

Menurut Yanti, dkk (2025), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa serta pengelolaan terhadap individu anggota organisasi. Hal ini mencakup desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang harmonis. Pendekatan MSDM ini menekankan pentingnya

perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembangunan komitmen kerja yang kuat, memotivasi karyawan yang berkelanjutan, serta penyelesaian perselisihan secara efektif dalam organisasi.

Kinerja instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawainya yang handal, profesional, dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, pengukuran kinerja instansi seringkali dilakukan melalui evaluasi komprehensif yang berfokus pada tampilan kerja pegawai, termasuk disiplin, serta lingkungan yang mereka hadapi sehari-hari. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas operasional secara keseluruhan, tetapi juga menciptakan dampak positif yang luas pada kinerja instansi melalui sinergi tim yang solid dan kolaboratif.

Dalam konteks gangguan kinerja pegawai, disiplin kerja memiliki peran strategis dan sangat signifikan. Disiplin tidak hanya dalam mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif secara proaktif, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih interaktif, dinamis, kolaboratif, inovatif, serta efektif. Dengan demikian, disiplin dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Menurut Dewi, dkk (2023:69), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kerelaan serta kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin bukan hanya tentang ketaatan karena paksaan atau ketakutan akan sanksi, melainkan sikap yang mengakar kuat untuk mematuhi aturan dan norma yang ada di instansi.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan secara langsung masih terdapat sejumlah pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, sering kali dengan tidak hadir diruang kerja selama jam kerja atau menunda pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan menumpuk. Disiplin kerja sangat penting karena menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaan, kesediaan bertanggung jawab atas kesalahan, serta kemampuan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan perlu mengutamakan penguatan disiplin dalam operasionalnya guna membentuk lingkungan kerja yang profesional, efektif dan berprestasi.

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja pegawai karena dapat memengaruhi secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa aman, nyaman, dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Menurut Yokobus (2026), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, bahan, serta elemen lingkungan sekitar seseorang bekerja, termasuk metode kerja, pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Motivasi kerja yaitu sebagai pendorong utama agar pegawai berpikir kreatif, menghasilkan output berkualitas tinggi, serta bekerja lebih cepat dan maksimal. Motivasi mendorong pegawai untuk selalu memberikan hasil usaha terbaik, sekaligus mendukung pengembangan diri secara berkelanjutan. Semakin tinggi

motivasi kerja, semakin besar peluang kesuksesan pegawai. Sebaliknya, motivasi rendah justru menurunkan produktivitas dan pencapaian.

Menurut Andriani, dkk (2024) motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja secara maksimal, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja adalah hal yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam menjalankan tugas.

Dalam konteks Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya pegawai yang mampu menjalankan tugas secara disiplin, efektif, dan bertanggung jawab. Pegawai merupakan unsur utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional instansi, sehingga setiap bentuk kelalaian dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kelancaran proses administrasi maupun pencapaian target kerja organisasi. Berdasarkan uraian kondisi yang tersaji dalam proposal tersebut, masih ditemukan fenomena pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan kerja yang optimal, seperti kurang tepat waktu dalam hadir bekerja, meninggalkan ruang kerja pada jam dinas, dan menunda penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Fenomena pengaruh disiplin kerja belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang melekat dalam lingkungan instansi. Padahal, disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten sesuai aturan, prosedur, serta standar yang telah ditetapkan organisasi. Ketika disiplin kerja belum diterapkan secara maksimal, maka potensi munculnya penumpukan pekerjaan, keterlambatan pelayanan, dan penurunan output kerja

menjadi semakin besar. Disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat pegawai, Disiplin dalam menjalankan tugas seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab, sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal serta menjamin kelancaran operasional organisasi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama agar pegawai dapat melaksanakan tugas secara lebih terarah, tertib, dan bertanggung jawab.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja maupun dari aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan dukungan pimpinan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas serta kurang optimalnya pencapaian kinerja instansi. Dengan demikian, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan variabel yang patut dikaji lebih lanjut karena memiliki keterkaitan yang erat dengan efektivitas kinerja pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan secara komprehensif, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkung Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

4. Untuk mengetahui Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi salah satu syarat pokok kelulusan Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Tidiranti, yang secara khusus membahas pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi dan memotivasi mahasiswa untuk melanjutkan studi penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini bertujuan sebagai masukan bagi instansi pemerintah dalam menghadapi harapan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Riau: ZANAF A Publishing.
- Amri, S., Hafizin., Fariantin, E., Satriawan., & Nursanty, A, (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Anggraini, D., Rismansyah., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Biro Pemerintah dan Otonomi Daerah Pada Sekretariat Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*. Vol 3 No.1.
- Andriani, S., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Sains Student Research*. 2 (4), 730-739.
- Bakaruddin., Akhmad, I., & Amnas, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*. Vol 3, 957-967.
- Dewi, R. W., & Basrowi. (2024). *Disiplin Kerja dan Kinerja Unggul*. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Enny (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, P. H. I. (2023). *Ghozali Smart 4.0 2023*.
- Khaeruman, (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang, Banten: CV. AA Rizky.
- Nisya, K., (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- Pedoman *Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. (2025). Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
- Satria, F., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 1 (2), 210-224.
- Sugiyono, (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Yanti., Firayanti, Y., & Saputra, E. S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau. *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*. 2 (9), 2188-2203.
- Yokobus, A., (2026). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT, Rukun Sahabat Senior- Bogor. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. 4 (1)