

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

MUNAWAROH AZANIA

NPM : 2201110054

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Munawaroh Azania
Nomor Pokok/NIM : 2201110054
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA
KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN"

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 16-07-2026 Pembimbing 1:


Amrillah Azrin SE., MM
NIDN: 0203026201

Tanggal 17-07-2026 Pembimbing 2:


Yun Suprati SE., M.Si
NIDN: 0207066701

Mengetahui :

Dekan,



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

Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

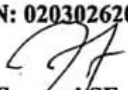
Nama : Munawaroh Azania
Nomor Pokok/NIM : 2201110054
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA
KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN"

Penguji Skripsi

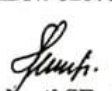
Tanggal 16-07-2026... Ketua Penguji:


Amrillah Azrin SE., MM
NIDN: 0203026201

Tanggal 17-07-2026... Penguji I:


Yun Suprani SE., M.Si
NIDN: 0207066701

Tanggal 16-07-2026... Penguji II:

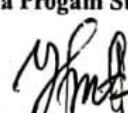

Suharti SE., MM
NIDN: 0220086501

Mengesahkan :



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

Ketua Progam Studi,


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan apa yang sudah di perjuangan mereka untuk menghidupimu.

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- Allah SWT
- Kepada Keluargaku Tersayang
- Dosen-Dosen Universitas Tridianti
- Sahabatku Tercinta
- Teman-teman Angkatan 2022
- Diriku Sendiri
- Almamater yang kubanggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama **Munawaroh Azania**

NPM/ Nomor Pokok Mahasiswa **220110054**

Fakultas **Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan **Manajemen**

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

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Pulabung, Juli 2026

Yang membuat pernyataan



MUNAWAROH AZANIA

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh program sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, SE. M.Si, 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yun Suprani, S.E. M.Si selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M selaku Dosen pembimbing Akademik.
8. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yang sudah memberikan akses dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.

9. Teruntuk cinta pertamaku dan panutanku, ayahanda (Alm) Sumardi RH, sosok yang paling kurindukan. Berat sekali rasanya ditinggalkan sedari kecil. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta segala bentuk tanggung jawab atas kehidupan layak yang telah diberikan semasa papa hidup. Terimakasih telah menjadi alasan terbesarku untuk semangat berjuang meraih gelar sarjana ini. Semoga papa bangga dengan usaha dan perjuanganku selama ini.
10. Teruntuk Ibuku Tersayang, Kartini, yang sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, menjadi penyemangat penulis serta menjadi sandaran terkuat di dunia ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, cinta, perhatian serta dukungan, baik secara moral maupun material, dan doa-doa yang selalu mengiringi langkah penulis, terima kasih telah memberikan yang terbaik untuk penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk Saudara laki-laki dan Saudari perempuanku, Nendy Efriansyah S.Pd, Dhanny Kartika Sari A.Md.Kep dan Mariska Tria Sari A.Md terimakasih atas dukungan baik secara moral maupun materil, terima kasih juga atas motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
12. Teruntuk sahabat saya sedari SMP, Reftiani Kurnia Anggraini A.Md.Ak dan Mayang Arinda Tari A.Md.T penulis ucapkan terima kasih untuk semua waktu, cerita, tawa, tangis, support dan proses yang sudah kita lalui bersama. Terkhusus untuk Reftiani, penulis mengucapkan terima kasih karena telah sangat banyak berkontribusi di hidup penulis dari berbagai aspek, baik selama masa perkuliahan atau pun sehari-hari, terima kasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik, selalu membantu penulis dalam hal apapun, selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan menjadi pendengar yang baik. Terima kasih sudah menemani penulis sampai ke titik ini, sukses selalu buat kita semua.

13. Teruntuk sahabat saya sedari SMA, Diah Febry Aldha S.Pd dan Sherly Dwi Yunita Sari S.E penulis mengucapkan terima kasih atas semangat, motivasi, serta dukungan untuk kita ber tiga yang berjuang bersama-sama dan di waktu yang sama demi gelar sarjana ini. Dan doa untuk kedepannya kelak kita bertiga setelah lulus ini segera mendapatkan pekerjaan yang terbaik.
14. Teruntuk teman saya di masa perkuliahan, Anisa Adilla, M. Raafi Kesatria, Wahyu Akbar, Ernandho Radika Yuwanda, Arie Apriansyah, M. Dana Chandra dan Prayoga Dharma Wangsa, yang menjadi sahabat penulis sejak awal masa perkuliahan ini, segala canda, tawa, sedih dan diskusi menjadi bagian dari perjuangan yang tidak terasa sendiri. Bersama kalian, hari hari dikampus berubah menjadi cerita yang layak dikenang, dan terkhusus untuk Anisa Adilla terima kasih sudah menjadi sahabat penulis dari awal masuk perkuliahan sampai detik ini, terima kasih atas segala bentuk bantuan, dukungan, perhatian serta kebersamaan dari berbagai aspek, baik selama masa perkuliahan maupun sehari-hari. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, mendengarkan keluh kesah, dan selalu ada di situasi yang suka maupun duka. Doa untuk kedepannya kelak kita semua setelah ini mendapatkan pekerjaan yang sangat terbaik.
15. Teruntuk teman saya Dea dan Luthfi, terima kasih telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini, telah banyak mengajarkan dan telah memberikan semangat kepada penulis.
16. Teruntuk diri saya sendiri, Munawaroh Azania. Apresiasi sebesar besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga mampu bertahun-tahun dan terus melangkah sejauh ini. Terima kasih telah percaya pada keraguan dan kelelahan dalam setiap proses ini, meskipun jalannya lumayan terasa begitu berat. Saya bangga pada diri saya sendiri, kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar, mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, Juli 2026

Peneliti

Munawaroh Azania

2201110054

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Peneliti	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.2 Budaya Kerja	14
2.1.3 Fasilitas Kerja	19
2.1.4 Kinerja Pegawai	24
2.2 Hubungan Antar Variabel	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	29
2.4 Kerangka Berpikir	33
2.5 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Peneltian.....	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36

3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel, Sampling.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel	40
3.3.3 Sampling	42
3.4 Rancangan Penelitian	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	43
3.5.1 Variabel Penelitian	43
3.5.2 Definsi Operasional Variabel.....	44
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Uji Instrumen Penelitian	48
3.7.1 Uji Validitas	48
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.8 Teknik Analisis	49
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	50
3.8.2 Uji Normalitas.....	50
3.8.3 Uji Multikolinearitas.....	51
3.8.4 Uji Heteroskedasitas	51
3.8.5 Uji Autokorelasi	51
3.8.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	52
3.9 Uji Hipotesis	53
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	53
3.9.2 Uji Parsial (Uji t).....	54
3.9.3 Uji Koefesien Korelasi (r).....	57
3.9.4 Koefesien Determenasi (R^2).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi	59
4.1.2 Struktur Oraganisasi	60
4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	60
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	62
4.2.1 Karakteristik Responden.....	62
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62

4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.3.1	Uji Validitas	66
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	70
4.4	Uji Asumsi Klasik	71
4.4.1	Uji Normalitas	71
4.4.2	Uji Multikolineritas.....	73
4.4.3	Uji Heteroskedasitas	74
4.4.4	Uji Regresi Linier Berganda	75
4.4.5	Uji Koefesien Korelasi.....	77
4.4.6	Uji Koefesien Determinasi.....	78
4.5	Uji Hipotesis	79
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	79
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	81
4.6	Pembahasan	84
4.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan	84
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86
4.6.3	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
4.6.4	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		92
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	30
Tabel 3.1... ..	36
Tabel 3.2	38
Tabel 3.3	39
Tabel 3.4.....	45
Tabel 3.5.....	47
Tabel 3.6.....	57
Tabel 4.1... ..	63
Tabel 4.2... ..	64
Tabel 4.3... ..	65
Tabel 4.4... ..	66
Tabel 4.5... ..	67
Tabel 4.6... ..	68
Tabel 4.7... ..	69
Tabel 4.8.....	71
Tabel 4.9... ..	72
Tabel 4.10	74
Tabel 4.11	76
Tabel 4.12	77
Tabel 4.13	78
Tabel 4.14	80
Tabel 4.15.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	34
Gambar 4.1	60
Gambar 4.2	73
Gambar 4.3	75

ABSTRAK

Munawaroh Azania, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 245 pegawai, dengan sampel sebanyak 71 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% serta teknik pengambilan sampel berupa simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001. Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,002. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,951, yang berarti bahwa 95,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, budaya kerja, dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja, penguatan budaya kerja yang positif, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Munawaroh Azania, The Influence of Work Discipline, Work Culture and Work Facilities on Employee Performance at the South Sumatra Provincial Education Office. Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E., M.M. and Mrs. Yun Suprani, S.E., M.Si.

This study aims to determine and analyze the influence of work discipline, work culture, and work facilities on employee performance at the South Sumatra Provincial Education Office, both simultaneously and partially. The research method used is a quantitative method. The population in this study amounted to 245 employees, with a sample of 71 respondents determined using the Slovin formula with a 10% error rate and a sampling technique of simple random sampling. Data collection was carried out through questionnaires, observations, and interviews. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) tests, F tests, and t tests.

The results of the study indicate that work discipline, work culture, and work facilities simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the South Sumatra Provincial Education Office. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.001. Work culture also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.001, while work facilities have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.002. The results of the determination coefficient test show an R Square value of 0.951, which means that 95.1% of employee performance variations can be explained by work discipline, work culture, and work facilities, while the remaining 4.9% is influenced by other factors outside the study.

Based on the research results, it can be concluded that improving work discipline, strengthening a positive work culture, and providing adequate work facilities can improve employee performance at the South Sumatra Provincial Education Office.

Keywords: Work Discipline, Work Culture, Work Facilities, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Munawaroh Azania dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 04 Juni 2004, merupakan anak ke empat dari empat bersaudara, dari bapak (Alm) Sumardi RH dan Ibu Kartini.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2016 di SD Negeri 137 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2019 di SMP Negeri 52 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2022 di SMA Negeri 22 Palembang pada tahun 2022. Pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

MA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam organisasi sesuai peran, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan, dengan tetap mematuhi hukum serta nilai etika. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama. Keterlibatan pegawai merupakan kondisi di mana pegawai merasa terhubung secara emosional dan fisik dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung bekerja dengan lebih fokus, semangat, dan komitmen. Semakin tinggi keterlibatan pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Mahda (2025) kinerja umumnya merujuk pada hasil dari usaha seseorang, baik dari segi jumlah maupun mutu, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di tanggung jawabnya. Efisiensi serta produktivitas bukanlah tujuan akhir dari serangkaian aktivitas, melainkan merupakan tahapan

proses dari masukan hingga keluaran. Semua prestasi yang ditunjukkan oleh individu tau kelompok dalam melakukan tugas sesuai dengan peran mereka di organisasi dapat dipengaruhi oleh elemen, termasuk tersedianya fasilitas kerja yang mendukung kegiatan dan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Disiplin kerja pegawai juga merupakan faktor penting lainnya. Kemampuan untuk bekerja secara konsisten dan mematuhi aturan perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang positif bagi para karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan beberapa penelitian yang memiliki variabel yang sama.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan, standar, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin ini tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, dan produktif, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Maula (2022) Disiplin kerja adalah sikap siap dan paham individu untuk mengikuti semua aturan, prosedur, dan norma yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, disiplin berperan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku yang menjamin setiap anggota organisasi bekerja dengan teratur, konsisten, dan tanggung jawab. Disiplin tidak hanya terlihat dari aturan dan sanksi yang diterapkan, tetapi juga berasal dari kesadaran diri, komitmen moral dan etika kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin seseorang, semakin stabil pola kerja dalam organisasi dan

semakin kemungkinan terjadinya penyimpangan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Budaya kerja adalah nilai, kebiasaan, sikap, dan cara berperilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam bekerja di suatu organisasi. Budaya kerja mencerminkan bagaimana pekerjaan dilakukan, termasuk etos kerja, komunikasi, kedisiplinan, dan kerja sama. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, serta membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif.

Menurut Annisa & Hadi (2026). Budaya kerja adalah seperangkat kebiasaan dan prinsip yang dijadikan acuan oleh pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Budaya kerja adalah tindakan yang dilakukan secara konsisten, walaupun tidak ada hukuman yang jelas, namun secara etika telah disepakati secara kolektif dan menjadi norma dalam mencapai sasaran organisasi.

Jodie Firjatullah (2023) Menyatakan bahwa budaya kerja memiliki dampak signifikan baik bagi individu pegawai maupun instansi. Budaya kerja berkaitan dengan system kerja yang ditetapkan oleh atasan atau rekan kerja yang dilandasi oleh pandangan hidup yang nyaman tanpa tekanan bagi pegawai saat menjalankan tugas. Tidak jauh berbeda dengan lingkungan kerja, budaya kerja yang positif memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih nyaman, serta berperan dalam mendukung instansi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan pegawai, seperti peralatan

kerja, ruang kerja, teknologi, dan lingkungan yang nyaman. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan optimal.

Menurut Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta (2024) fasilitas kerja yang memadai dengan lingkungan kerja yang layak pakai dan dirawat dengan baik akan membantu suatu proses dalam organisasi berjalan lancar. Lengkapnya fasilitas kerja yang diberikan juga dapat menjadikannya sebagai semangat pendorong dalam bekerja. Setiap pemerintah organisasi pemerintah harus mempertimbangkan fasilitas kerja, karena fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang baik dan mendukung.

Dalam usaha untuk memperbaiki mutu layanan kepada masyarakat, kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan menjadi hal yang sangat penting. Namun, dalam kenyataannya, masih ada banyak masalah yang muncul terkait disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja yang menyebabkan kinerja pegawai belum mencapai hasil yang maksimal.

Dinas Pendidikan telah membuat aturan mengenai jam kerja dan sanksi bagi yang melanggar. Dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap penerima layanan.

Pegawai Dinas Pendidikan banyak yang belum memahami masalah komunikasi dan koordinasi antara pegawai dan antara bagian, dan juga ada kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Nilai-nilai kerja seperti kejujuran, tanggung jawab dan komitmen kepada organisasi belum sepenuhnya diterapkan oleh semua pegawai.

Fasilitas kerja juga sering dikeluhkan oleh pegawai Dinas Pendidikan, berdasarkan observasi yang telah saya lakukan sebelumnya di Dinas Pendidikan. Memang benar masih terdapat beberapa kendala mengenai fasilitas kerja mereka seperti koneksi internet yang sering terlambat bahkan terputus sehingga seringnya menghambat pengimputan data pada system Pendidikan contohnya adalah pendataan sekolah, pendataan guru dan siswa. Ruangan kerja yang kurang nyaman, terasa sempit, pencahayaan kurang, serta pendinginan ruangan yang kurang dingin.

Permasalahan-permasalahan itu secara keseluruhan memberikan dampak pada kerja pegawai, yang dapat dilihat dari target kerja yang belum tercapai dengan baik, produktivitas yang rendah, serta layanan publik yang masih belum maksimal. Maka dari itu, sangat penting untuk mempelajari lebih dalam tentang bagaimana disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai agar bisa menemukan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi jika dilihat bersamaan dengan faktor lain, pengaruhnya tidak begitu besar. Disiplin kerja

memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, tetapi fasilitas kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti, meskipun teori menyatakan bahwa fasilitas kerja penting untuk mendukung kinerja. Fasilitas kerja dan budaya kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan ada ketidakpastian dalam temuan mengenai bagaimana variabel-variabel ini mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian sebelumnya juga terbatas pada sektor dan organisasi yang berbeda, jadi belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja bersama-sama di instansi pemerintah, terutama di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan analisis yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan berbagai masalah yang telah dijelaskan dan adanya ketidaksesuaian hasil peneliti sebelumnya, peneliti ini sangat penting untuk dilakukan. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan adalah faktor utamanya dalam meningkatkan kualitas layanan publik di bidang pendidikan. Namun, ada masalah seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya penerapan budaya kerja yang baik, dan terbatasnya fasilitas kerja. Ini menunjukkan bahwa perlu ada studi yang lebih mendalam untuk mengetahui apa saja yang benar-benar mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin memperkuat pentingnya penelitian ini untuk memberikan bukti yang lebih konsisten,

terutama di instansi pemerintah. Jadi, diharapkan penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teori dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan saran praktis bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dalam menyusun kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran pengamatan mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, serta menjadi dasar rekomendasi strategi peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Sehingga, berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?

4. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Peneliti

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami keterkaitan antara disiplin kerja, budaya kerja fasilitas kerja dan kinerja pegawai di lembaga pemerintah. Hasil dari penelitian ini berpotensi memperkuat teori manajemen kinerja dengan menunjukkan bagaimana unsur-unsur internal organisasi mempengaruhi efektivitas serta produktivitas pegawai, sekaligus memperkaya literatur mengenai budaya kerja, disiplin dan pentingnya fasilitas kerja dalam meningkatkan mutu hasil kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis yang berarti bagi pihak banyak, terutama bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan beserta para pegawainya. Bagi instansi, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam merancang strategi untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja, penguatan budaya kerja, dan pemanfaatan fasilitas kerja yang lebih baik, agar produktivitas serta efektivitas organisasi dapat meningkat dengan jelas. Bagi para pegawai, penelitian ini bertujuan untuk membutuhkan pemahaman akan pentingnya disiplin, nilai-nilai budaya kerja yang positif, dan penggunaan fasilitas kerja secara efektif, sehingga dapat meningkatkan mutu, konsistensi serta profesionalisme dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk bagi peneliti karena memberikan wawasan lebih dalam mengenai dampak dari disiplin kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Selain memperluas pengetahuan akademis, peneliti ini juga melatih kemampuan berpikir kritis, Menyusun pemecahan masalah, serta mengasahkan keterampilan profesional yang dapat mendukung perkembangan karier dalam bidang manajemen sumber daya manusia maupun Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, P., Halim, A., Rambe, B. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Labuhanbatu, U. (2026). *Pengaruh lingkungan kerja , budaya organisasi , pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu The influence of work environment , organizational culture , career development , and work motivation on emplo.*
- Anggriani. (2025). *Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Indonesia.*
- Annisa, G. N., & Hadi, S. S. (2026). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang.* 2(3), 675–682.
- Budaya, D. A. N., & Terhadap, O. (2025). *YOGYAKARTA.* 9(1), 23–44.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2326>
- Disiplin, P., Kantor, F., Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). *LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DINAS PENDIDIKAN SEMARANG.* 13, 1–13.
- Emilio. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Stusi Kasus Pegawai Outsourcing Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor). 2005–2003 ,8.5.2017 , 787.*
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 515–522. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3107>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Jurnal, S., Bisnis, P., Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). *Samajiva (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.4 Desember 2023,* <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>. 1(4).
- Machali. (2021). *metode penelitian kuantitatif.*
- Mahda, M., Kurniawan, R., & Suprpti, T. (2025). Volume 8 ; Nomor 1. Januari, 8, 25–35. <https://ojs.trigunadharma.ac.id/index.php/jsk/index>

- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Maula, A., Nandang, N., & Yuliawati, J. (2022). The Role Of Work Discipline In Improving Employee. *Enrichment : Journal of Management*, 12(4), 2639–2646.
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). *SIMPAN PINJAM IKAMALA A . PENDAHULUAN Koperasi merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum dan mempunyai kegiatan usaha yang didasarkan atas kepentingan para anggota sekaligus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di lingkungan koperasi . Untuk menunjang*. 12(1).
- Nurgalia, N., Iriani, N., Rostini, R., Putera, W., Sucianti, R., & Agusniati, A. (2024). Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada KPU Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 24(3), 488–496. <https://doi.org/10.35965/eco.v24i3.5122>
- Nurlya, I., Kusumawardhani, U. A., & Orchidea, I. (2025). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank bjb Cabang Suci. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 4(2), 293–301. <https://doi.org/10.56916/jimab.v4i2.1481>
- Pandi Afandi. (2025). *manajemen sdm Teori Konsep dan Indikator*, Zanafa Publishing
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., Tousalwa, C. C., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). *Pelasua*. 3(2), 455–464.
- Pelatihan, P., Kerja, L., Kerja, D. A. N. F., Kinerja, T., Di, P., Bantarkawung, P., & Banin, Q. Al. (n.d.). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78> Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terha. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Priambodho, E., Sugiarto, M., & Kancana, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21(2), 126. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i2.12715>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024).
- S. Hidayati,Finanda,Faizah,A'yunin, A. (2024). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1192, 496–507.

- Sugiyono. (2024). *metopen kuantitatif dan kualitatif r&d*. Alfabeta.
- Suradi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Business Perspective Journal*, 1(1), 60–75. <https://doi.org/10.37090/bpj.v1i1.421>
- Terhadap, K., & Karyawan, K. (2025). *No Title*.
- Tsani Said Rahayu, & Lamidi. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 886–898. <https://doi.org/10.62710/ga3rge45>
- Wau, J Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902–916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>
- Yandi, A., Trimerani, R., & Ismiasih. (2023). *INDIKATOR FASILITAS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KARYA MAKMUR LANGGENG KALIMANTAN BARAT Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan*. 1–12. <https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/download/149/128>

