

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Nama : RA DEBY MAGDALENA K
NPM : 204441039
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Nama : RA Deby Magdalena K
NPM : 204441039**

Menyetujui :

Pembimbing I Palembang, Maret 2022
Pembimbing II

Dr. Hj. Ir. Manisah, M.P.

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

Mengetahui :

Dekan FE UTP

Kaprodi MM

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : RA Deby Magdalena K
NPM : 204441039
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Hj. Ir. Manisah, M.P. M.M

.....

.....

Anggota Penguji :

1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

.....

2. Dr. M. SARI SAKARINA, SE., M.M.

.....

Mengetahui :

Palembang, Maret 2022
Dekan FE UTP,

Palembang, Maret 2022
Kaprod MM UTP,

Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si Ak, CA, CSRS

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE,M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RA Deby Magdalena K
Nomor Pokok : 204441039
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian –bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang undangan berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2022
Yang Menyatakan,

RA Deby Magdalena

ABSTRAK

RA Deby Magdalena, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dibawah bimbingan Dr. Hj. Ir. Manisah, M.P. dan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan subyek penelitiannya adalah seluruh Pegawai PNS dengan Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 66 pegawai negeri sipil. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan cara menyebarkan Kuesioner. Sedangkan teknis analisis menggunakan program *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ($10,887 \geq 1,967$) dan disiplin kerja ($3,299 \geq 1,967$) terhadap motivasi. Variabel lingkungan kerja ($3,163 \geq 1,967$), variabel disiplin kerja ($3,300 \geq 1,967$) dan motivasi kerja ($3,390 \geq 1,967$) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin terbukti berpengaruh tidak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($3,337 \geq 1,967$). Variabel disiplin juga terbukti berpengaruh tidak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ($2,151 \geq 1,967$).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

RA Deby Magdalena, *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of the Regional Financial and Asset Management Agency of South Sumatra Province, under the guidance of Dr. Hj. Ir. Sweet, M.P and Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Sc. This study aims to see the effect of the work environment and work discipline on employee performance with motivation as a mediating variable.*

The research was conducted at the Office of the Regional Financial and Asset Management Agency of South Sumatra Province with the research subjects being all civil servants with the number of respondents in this study as many as 66 civil servants. The data collection technique was carried out by survey method by distributing questionnaires. While the technical analysis uses the Partial Least Square (PLS) program to examine the effect of the work environment and leadership style on discipline and their impact on employee performance.

The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of work environment variables (10,887 1.967) and work discipline (3.299 1.967) on motivation. Work environment variables (3.163 1.967), work discipline variables (3.300 1.967) and work motivation (3.390 1.967) also have a positive and significant effect on employee performance. Discipline variable proved to have an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable between work environment variables on employee performance (3.337 1.967). The discipline variable has also been shown to have an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable between work motivation variables on employee performance (2.151 1.967).

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan ke hadhirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan barokah-Nya sehingga Tesis berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN” dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
6. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. selaku Pembimbing II yang berkenan meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Dosen dan Staf Universitas Tridianti Palembang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sangat membantu dalam proses perkuliahan dan dalam penulisan Tesis ini.

8. Terimakasih diucapkan :

- yang paling besar tak terhingga untuk Papa dan Mama yang selalu mendoakan anak-anaknya, ikhlas, sabar, dan menjaga kami sampai detik ini dengan sangat baik semoga kami bisa membalas kebaikan dan kasih sayang papa dan mama.
- Aba- Ibu mertua kesayangan yang selalu mendoakan, support dan sangat baik ke keluarga kecil kami khususnya ke deby, terimakasih banyak aba ibu.
- Suami Tercinta K Arham As'adi, terimakasih pap sudah selalu mensupport dalam segala hal, SABAR banget till jannah pap. Love You So Much
- My Beibi Boy KM Fatih Abdurrahman, Do'a mamam dan papap semoga selalu menjadi anak yang baik, taat dan patuh sama agama, kejarlah cita-cita setinggi mungkin dan jadilah anak yang selalu membuat orang tua selalu tersenyum dan bahagia ya nak.
- Almh. Aunti Dina, Aunti Dita, Om Dicky dan Keluarga Besar Temon 83 serta semua pihak yang yang senantiasa memberikan semangat, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis sepenuhnya menyadari penulisan Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2022

RA.DMK

Contents

TESIS	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
BAB I	11
PENDAHULUAN	11
A. Latar Belakang Masalah.....	11
B. Identifikasi Masalah	18
C. Pembatasan Masalah	19
D. Rumusan Masalah	19
E. Tujuan Penelitian	20
F. Kegunaan Penelitian.....	21
BAB II	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2. Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Penelitian yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
B. Kerangka Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
A. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN ...	Error! Bookmark not defined.
1. Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
C. Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.

D.	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
D.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
F.	Uji Coba Instrumen	Error! Bookmark not defined.
G.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
H.	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV Error! Bookmark not defined.		
A.	Analisis Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Analisis Inferensial	Error! Bookmark not defined.
2.	Pembahasan Hasil penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V Error! Bookmark not defined.		
A.	Simpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B.	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		22
LAMPIRAN I		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 2		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 3		Error! Bookmark not defined.
Hasil Pengolahan Smart PLS		Error! Bookmark not defined.
Error! Bookmark not defined.		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Umumnya sebuah organisasi yang sedang berkembang membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama bagi sebuah instansi atau perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi/organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai kinerja yang optimal.

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing serta dalam sebuah organisasi MSDM juga menjadi aset penting agar tujuan organisasi yang ingin diraih dapat tercapai.

Organisasi adalah sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Salah satu organisasi pemerintahan di Provinsi Sumatera Selatan yaitu Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu unsur penunjang penyelenggaraan pemerintahan khususnya Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini beralamat di Jalan Kapt. Arivai No. 51 Palembang.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Selatan mempunyai Visi dan Misi yaitu Terwujudnya akuntabilitas pengelolaan keuangan dan Aset Daerah yang mendukung sumsel sejahtera lebih maju dan berdaya saing internasional, menciptakan kehandalan laporan keuangan dan pengamanan asset daerah serta pelayanan prima keuangan dan asset daerah. BPKAD Prov. Sumsel terdiri dari 1 bidang Sekretariat dan 4 bidang yaitu Bidang Perencana Anggaran, Bidang Perbendaharaan Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah, dan Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, yang mempunyai 98 pegawai yang terdiri dari 1 Kepala Badan, 1 Sekretaris, 4 Kepala Bidang, 15 Kepala Sub, 2 Jabatan Fungsional, 43 Pegawai ASN dan 32 Pegawai Honorer.

Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Selatan sebagai pegawai yang menangani pengelolaan keuangan daerah yang menyangkut resiko keuangan, harus mampu menjalankan peran dan fungsinya secara profesional dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya disiplin dan termotivasinya dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dapat diukur dengan menilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap

atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (PP Nomor 46 Tahun 2011). Penilaian perilaku kerja pegawai meliputi lima aspek yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Adapun kinerja pegawai kantor BPKAD Provinsi Sumatera Selatan dari Tahun 2017-2020, adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tabel Kinerja Pegawai Kantor BPKAD
Provinsi Sumatera Selatan**

NO	Indikator Kinerja	Tahun			
		2017	2018	2019	2020
	Nilai SKP	83,50	84,60	88,22	86,51
1	Orientasi Pelayanan	83,45	83,15	85,95	85,43
2	Integritas	83,28	82,50	82,81	84,14
3	Komitmen	82,17	73,87	85,02	84,11
4	Disiplin	82,77	81,61	83,93	83,31
5	Kerjasama	80,45	82,05	84,03	83,40

Sumber: BPKAD Provinsi Sumatera Selatan

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Kantor BPKAD
Provinsi Sumatera Selatan**

No	Skor	Hasil
1	91-100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	< 60	Buruk

Sumber : BPKAD Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat selama 4 tahun terakhir laporan data kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan mengalami penurunan dan belum mencapai hasil kinerja sangat baik (menurut table 1.2 standar penilaian kinerja pegawai BPKAD Prov.Sumsel). Diduga disebabkan oleh lingkungan kerja , disiplin kerja dan motivasi kerja yang masih rendah. Hal ini akan berpengaruh kepada kinerja pegawainya. Seperti ditahun 2020 terjadi penurunan nilai kinerja pegawai dari tahun 2019.

Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan saat ini perlu perhatian dan terdapat fenomena kinerja pegawai yang belum optimal, salah satu indikator kinerja pegawai yaitu ketepatan waktu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk serta ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, khususnya dalam Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah dimana terdapat indikator kinerja penyelesaian pemeriksaan tepat waktu.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (Nitisemito,2001:183).

Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dari sisi lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan yang kurang

sehingga ruangan senantiasa terlihat gelap dan suram, meja kerja yang sempit, kondisi ruangan yang seringkali berisik atau mengalami kebisingan karena ada banyak orang yang menempati ruangan tersebut, pendingin udara yang sudah berumur sehingga tidak berfungsi dengan baik dan menjadikan suhu ruangan tidak terlalu dingin akan mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan dari sisi non fisik lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manajer/pimpinan unit kerja.

Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, lingkungan kerja fisiklah yang masih kurang baik sehingga perlu mendapat perhatian seperti pencahayaan lampu yang redup, meja kerja yang sempit, ruang kerja yang ditempati oleh terlalu banyak orang, dan kapasitas pendingin ruangan yang kurang memadai jika dibandingkan dengan luas ruangan dan jumlah orang yang menempati.

Sementara itu, disiplin juga merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja, karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Akibatnya, sasaran dan tujuan perusahaan tidak tercapai dan pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan perusahaan. Kondisi disiplin yang ada di suatu perusahaan bisa diketahui dengan tercapai atau tidaknya tujuan dari disiplin itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah ditentukan.

kurang disiplinnya pegawai di BPKAD Provinsi Sumatera Selatan terutama dalam hal tingkat kehadiran di kantor pada saat jam kerja.

Ketidakdisiplinan dalam bekerja mengakibatkan waktu untuk menyelesaikan tugas di kantor menjadi lebih sedikit karena banyak waktu yang terbuang untuk urusan pribadi. Meskipun ada juga Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, dalam waktu yang sedikit, tetap dapat menyelesaikan tugas kantor yang diberikan. Tetapi untuk mendapatkan pegawai tersebut tidak mudah karena kadangkala pegawai direkrut berdasarkan hubungan keluarga. Selain itu penempatan pegawai juga tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga kebanyakan pegawai kurang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Rasa tanggung jawab atas pekerjaan sangat penting, pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab atas tugasnya, akan berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.

Fenomena selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut (Anwar Prabu, 2011:94), motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal pegawai menurun, tingginya beban kerja bagi pegawai, pendidikan pegawai yang tidak linier dengan posisi yang ditempati saat ini dan produktifitas kerja pegawai belum optimal sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja lembaga / organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik membuat tesis dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja**

dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
2. Lingkungan kerja belum mendukung kinerja pegawai.
3. Kurangnya disiplin pegawai dari segi waktu, kepatuhan prosedur dan system mekanisme kerja.
4. Disiplin pegawai masih berbeda, ada yang baik, cukup baik dan tidak baik.
5. Kurangnya budaya disiplin dari pegawai dalam membentuk diri menjadi profesional sukses.
6. Motivasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah Provinsi Sumatera Selatan masih terbilang rendah.
7. Kurang kemampuan Pegawai untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat berbagai adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja?

7. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja.
7. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin diperoleh dari penelitian Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, diharapkan dapat memberikan:

1. **BPKAD Provinsi Sumatera Selatan**

Informasi dan gambaran yang dapat digunakan oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2. **Penulis**

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap ilmu yang penulis dapatkan dan dapat menambah pengetahuan terutama dibidang sumber daya manusia baik secara teoritis maupun aplikasi.

3. **Pihak Lain**

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnawi dan Arifin. (2017). *Kinerja Guru Profesional (Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dwi, Abadi, dan Ghandy. (2019). *Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso)*. Tesis. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Edison Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Garis, Regi Refian. 2018. *Kepemimpinan Pemerintahan Pada Era Globalisasi*. www.jurnal.unigal.ac.id dikases pada 15 Maret 2021.
- Guritno, B., dan Waridin (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutami, D.(2020). *Disiplin dan Kerja Keras*. Yogyakarta: Cosmic Media Nusantara
- Handoko, TH (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manuasia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Indikator Penilaian Utama Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2020, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Jakarta, diakses pada 24 November 2021 dari www.bkn.go.id

- Karsini, Patricia Dhiana Paramita & Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2, Nomor 2.
- Mahsun, M. (2013). *Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2010). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priadana, Sidik & Iwan Ruswandi. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*, Volume 7, Nomor 2.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Sleman : Deepublish.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ridwan, H.R.,(1994). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., dan Basri A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Penerjemah Hadyana Pujaatmaja dkk)*. Jakarta: Prehallindo.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 2.

- Malka, A.E., Abdul R. M., dan Muchtar L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. CESJ: *Center of Economic Students Journal*. Vol. 3 No. 1.
- Siagian, S. P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara).
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subari (2014). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukarna. (2012). *Dasar - Dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Jaya.
- Suratno. (2013). *Konsep Kemampuan Sumber Daya Manusia*. Artikel. Diakses pada tanggal 5 Mei 2021. <http://sulut.kemenag.go.id/file/file/kepegawaian/aunw1341283316.pdf>
- Tim Penyusun Kamus Bahasa. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Patmarina, Hepiana, dan Nuria Erisna. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1 hal. 19-37.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.