

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

Muhammad Aditya Qurahman¹, Amrillah Azrin², Herman Effrizal³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang^{1,2,3}

Email koresponden : 1adityaQurahman1@gmail.com

Abstrak

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.

Abstrak

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

Korespondensi:

Rizaldi

Program Studi Bisnis Digital Universitas Nasional

E-mail: rizaldi@unas.ac.id

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.*

PENDAHULUAN

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. 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

Rizaldi, Satura, Shakila, Rameyza Elya, Indira Alita Danti,
Bagas Fallah Sya'bana, Christophorus Wisnu Pratama
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.... | 352

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.

Tabel 4.2
Data Jumlah Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan 2026

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	S2	11
2	S1	24
3	DIII	4
4	SMA	18
Jumlah		57

Sumber: Biro Perekonomian Setda Prov Sumsel (2026)

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari, yang diukur secara objektif berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku secara standar untuk pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai fungsi interaksi dinamis antara kemampuan serta motivasi individu. Hasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai oleh organisasi tersebut pada akhirnya akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, misalnya melalui kolaborasi tim yang efektif.

Menurut Yanti, dkk (2025) mengemukakan bahwa kinerja merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan organisasi pemerintah dimana kinerja didefinisikan sebagai prosedur atau hasil kerja yang dibuat oleh pekerja melalui sejumlah langkah yang harus diselesaikan untuk mencapainya dan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi, serta dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja

Menurut Afandi (2025) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Menurut Dewi (2024:69) disiplin kerja bukan hanya tentang melakukan sesuatu karena dipaksa atau karena takut akan hukuman, tetapi juga merupakan sikap yang mengakar untuk mematuhi aturan dan norma yang ada di instansi.

Rizaldi, Satura, Shakila, Rameyza Elya, Indira Alita Danti,
Bagas Fallah Sya'bana, Christophorus Wisnu Pratama
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.... | 354

Sedangkan Menurut Yanti, dkk (2025) disiplin kerja adalah tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, dimana disiplin pegawai akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan, tata cara, dan norma yang berlaku di instansi, tercermin dari rasa tanggung jawab yang diberikan, serta untuk mengarahkan perilaku agar sesuai dengan harapan instansi.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2025:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Khaeruman, dkk (2021:54) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa aman, nyaman, dan terdorong untuk bekerja secara optimal, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kinerja pegawai secara keseluruhan, meskipun lingkungan itu sendiri tidak secara langsung melaksanakan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dibentuk. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses pengarahan dan pendorong potensi sumber daya manusia melalui rangsangan internal atau eksternal, agar timbul keinginan, semangat, dan kemauan untuk bekerja secara produktif, dan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang berkualitas.

1.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2024), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Diduga Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- H₂: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- H₃: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- H₄: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti atau organisasi untuk tujuan tertentu, biasanya melalui metode penelitian seperti survei, wawancara, observasi, atau eksperimen. Data ini bersifat asli dan belum diolah atau analisis sebelumnya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat oleh peneliti bukan secara langsung dari sumber atau objek penelitian, melainkan melalui cara lain seperti, mencari data pendukung dari internet, buku, jurnal, laporan atau data yang telah dikumpulkan oleh orang lain atau lembaga lain sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan kelengkapan data maka peneliti perlu melakukan Teknik pengumpulan data. Adapun cara-cara data yang dilakukan untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek, fenomena atau kejadian dalam lingkungan tertentu.
2. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara seorang peneliti (atau pewawancara) dan responden.
3. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi atau dijawab.
4. Dokumentasi adalah pengumpulan, pencatatan, dan penyimpanan informasi atau data dalam bentuk tertulis atau digital

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi

Menurut Sugiyono (2024:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini penulis menjadikan Pegawai Biro

Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, Jalan Kapten A. Rivai No.3, Sungai Pangeran, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang Sumatera Selatan sebagai populasi yang berjumlah 57 pegawai.

Sampel

Sugiyono (2024:215) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Dari keseluruhan populasi pegawai sebanyak 57 (lima puluh tujuh) pegawai dipilih sebagai sampel penelitian untuk dianalisis lebih lanjut.

Teknik Sampling

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, sehingga keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel.

Sugiyono (2024:82) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini untuk memperjelasnya pengaruh dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam satu populasi. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia, untuk menganalisis pengaruh tiga variabel bebas (independen): Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan satu analisis yaitu deskriptif kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Pada hasil analisis regresi linear berganda variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja penelitian ini.

$Y = 0,230 + 0,370X_1 + 0,441X_2 + 0,286X_3 + e$ sedangkan nilai Adjusted R Square 58,5% disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari korelasi atau hubungan yang didapat antar variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 60,8%, hasil tersebut dikategorikan kuat. Dari hasil uji f terdapat nilai sign 0,001 dimana tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Satria (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Pada hasil analisis regresi linear berganda variabel disiplin kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,370. Dari uji t variabel disiplin kerja terdapat nilai sign 0,001 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Satria (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Pada hasil analisis regresi linear berganda variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,441. Dan dari uji t variabel lingkungan kerja terdapat nilai sign 0.001 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Arylin (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Pada hasil analisis regresi linear berganda variabel motivasi kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,286. Dan dari uji t variabel motivasi kerja terdapat nilai sign 0.002 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bakar Uddin (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain.

1. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
4. Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Riau: ZANAFPA 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)