e-ISSN : 2723-5289

SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah
DOI: https://doi.org/10.59636/saujana
Vol. 08 Issue 04, Bulan: Oktober Tahun 2026. pp: 827-855
E-ISSN: 2684-9364

Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dalam Kaitannya dengan Kinerja Pegawai: Survei pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Syahrir[a], Mansyur Ramly[b], Masdar Mas'ud[c]

[a] Universitas Muslim Indonesia, Makassar, 90231, hsyahrir89@gmail.com
[b] Universitas Muslim Indonesia, Makassar, 90231, mansyur.ramly@umi.ac.id
[c] Universitas Muslim Indonesia, Makassar, 90231, masdar.masud@umi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis keterkaitan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perbedaan temuan empiris mengenai keterkaitan ketiga faktor tersebut dengan kinerja, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong-lintang (cross-sectional). Populasi penelitian berjumlah 300 pegawai dengan sampel sebanyak 75 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ($\beta = 0,257$; $p = 0,023$), disiplin kerja ($\beta = 0,227$; $p = 0,044$), dan lingkungan kerja ($\beta = 0,353$; $p = 0,001$) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Secara simultan, ketiganya menunjukkan hubungan signifikan ($F(3,71) = 11,325$; $p < 0,001$), dengan R^2 sebesar 0,324. Lingkungan kerja memiliki koefisien beta terstandar terbesar. Penelitian ini memberikan bukti empiris dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, tetapi generalisasi terbatas pada konteks organisasi lain dan desain observasional tidak membuktikan hubungan kausal.

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

This is an open access article under the CC BY-SA license.

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi sektor publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga oleh kualitas dukungan terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan (Rinah et al., 2024). Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, memfasilitasi rapat, serta mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak hanya diukur melalui

penyelesaian pekerjaan administratif, tetapi juga ketepatan waktu, ketelitian, koordinasi, dan kualitas dukungan terhadap kegiatan kelembagaan. Karakteristik tersebut membedakan kinerja pegawai Sekretariat DPRD dari perusahaan swasta karena keberhasilannya tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target organisasi, tetapi juga kualitas pelayanan administratif, kelancaran proses kelembagaan, serta dukungan terhadap pelaksanaan fungsi representasi dan pengawasan DPRD.

Pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menuntut koordinasi dan ketepatan kerja dalam mendukung berbagai kegiatan kelembagaan, mulai dari fasilitasi agenda rapat, koordinasi dengan fraksi dan alat kelengkapan DPRD, hingga pemenuhan kebutuhan administrasi dan pelayanan internal. Beragamnya tugas tersebut menuntut pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, mengikuti prosedur kerja, serta memberikan layanan secara tepat dan profesional. Pelaksanaan tugas tersebut juga melibatkan pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda, yaitu PNS dan tenaga kontrak, sehingga diperlukan koordinasi dan pembagian tanggung jawab yang jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja diperlukan untuk mendorong kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas, disiplin kerja mendukung kepatuhan terhadap prosedur dan ketepatan waktu, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menunjang koordinasi serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut diperkirakan berkaitan dengan kualitas dan ketepatan pelayanan dalam mendukung pelaksanaan fungsi kelembagaan DPRD.

Observasi awal dilakukan secara terbatas melalui pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan dan komunikasi awal dengan sejumlah pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Pengamatan tersebut diarahkan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja, pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap ketentuan kerja, serta ketersediaan fasilitas yang menunjang aktivitas pegawai. Komunikasi awal juga dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman pegawai terkait pelaksanaan tugas, kesempatan pengembangan kompetensi, dan hubungan kerja di lingkungan organisasi. Informasi yang diperoleh menunjukkan adanya beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Namun, informasi tersebut bersifat kualitatif dan terbatas sehingga tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan kondisi seluruh pegawai maupun menggambarkan tingkat permasalahan secara kuantitatif. Observasi awal ini hanya berfungsi sebagai dasar

identifikasi permasalahan dan penyusunan fokus penelitian, sedangkan pembuktian empiris mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai dilakukan melalui pengumpulan data kuesioner dan analisis statistik terhadap responden penelitian.

Secara konseptual, kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui model kinerja individu Campbell, yang menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan perilaku dan pencapaian kerja. Kerangka tersebut menjadi dasar untuk memahami bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan dorongan individu dalam bekerja, tetapi juga perilaku kerja dan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas. Motivasi mendorong kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan dan tanggung jawab kerja, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas (Jauhari & Ningsih, 2026). Ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai, khususnya pada organisasi publik yang dituntut memberikan pelayanan secara efektif dan bertanggung jawab. Sementara itu, teori hierarki kebutuhan Maslow dapat digunakan sebagai teori pendukung untuk menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan individu dapat mendorong motivasi kerja. Adapun prinsip keadilan dalam *Equity Theory* dapat digunakan sebagai penjelasan kontekstual mengenai persepsi pegawai terhadap kesetaraan kesempatan memperoleh pelatihan dan penghargaan, tetapi bukan merupakan variabel yang diuji dalam penelitian ini (Arini, 2025).

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai telah dilakukan pada beberapa Sekretariat DPRD di Indonesia. Desi, Djazuli, dan Choiriyah (2022) menguji ketiga variabel tersebut pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, Hidayatullah et al. (2023) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar, serta Rohmatullah, Elly, dan Krisnawati (2025) pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Ketiga penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam penggunaan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linear berganda, tetapi berbeda dalam karakteristik responden, teknik pengambilan sampel, operasionalisasi variabel, serta hasil pengujian. Perbandingan ketiga penelitian tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Komparasi Penelitian Terdahulu pada Sekretariat DPR

Aspek	Desi et al. (2022)	Hidayatullah et al. (2023)	Rohmatullah et al. (2025)
Setting penelitian	Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar	Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Populasi dan sampel	Populasi 106 pegawai; sampel 76 responden	Populasi 63 pegawai; sampel 63 responden	Populasi 54 pegawai; sampel 54 responden
Teknik sampling	Random sampling berdasarkan rumus Isaac dan Michael	Sampling jenuh/sensus	Sampling jenuh
Operasionalisasi motivasi	Perilaku, usaha, dan kegigihan pegawai	Gaji, hubungan kerja, peluang untuk maju, pengakuan dan penghargaan, pekerjaan itu sendiri, serta tanggung jawab	Diukur melalui 3 butir pernyataan
Operasionalisasi disiplin	Kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan standar kerja	Ketaatan terhadap aturan waktu, peraturan, perilaku dalam pekerjaan, dan ketentuan lainnya	Diukur melalui 5 butir pernyataan
Operasionalisasi lingkungan kerja	Pencahayaan, suara, dan tata ruang	Suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan keamanan	Diukur melalui 5 butir pernyataan
Operasionalisasi kinerja	Kuantitas, inisiatif kerja, dan kerja sama	Kualitas, kuantitas, waktu, dan hubungan antarkaryawan	Diukur melalui 5 butir pernyataan
Metode analisis	Regresi linear berganda, SPSS 25	Regresi linear berganda	Regresi linear berganda
Hasil motivasi	Positif dan signifikan (B = 0,580; β = 0,490; p = 0,000)	Negatif dan tidak signifikan (B = −0,117; p = 0,080)	Negatif dan signifikan (B = −0,414; p = 0,000)
Hasil disiplin	Negatif dan signifikan (B = −0,258; β = −0,265; p = 0,025)	Positif dan signifikan (B = 0,345; p = 0,000); dominan menurut penelitian	Positif dan signifikan (B = 0,640; β = 0,658; p = 0,000); dominan
Hasil lingkungan kerja	Negatif dan tidak signifikan (B = −0,216; β = −0,135; p = 0,344)	Positif dan signifikan (B = 0,644; p = 0,000)	Positif dan signifikan (B = 0,384; p = 0,000)
Hasil simultan	Signifikan; F = 22,450; p = 0,000	Signifikan; R^2 = 0,929; Adjusted R^2 = 0,856	Signifikan; F = 25,070; p = 0,000; Adjusted R^2 = 0,601
Batasan cakupan	Satu unit Sekretariat DPRD	Satu unit Sekretariat DPRD dengan jumlah responden 63 pegawai	Satu unit Sekretariat DPRD dengan jumlah

	dengan sampel 76 pegawai		responden 54 pegawai

Sumber: Desi et al. (2022), Hidayatullah et al. (2023), dan Rohmatullah et al. (2025), diolah penulis.

Hasil komparasi pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam menguji motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai prediktor kinerja pegawai pada unit Sekretariat DPRD. Namun, hasil pengujian parsial memperlihatkan ketidakkonsistenan empiris. Desi et al., (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja, sedangkan disiplin kerja berhubungan negatif dan signifikan serta lingkungan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Hidayatullah et al., (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja, sementara motivasi kerja menunjukkan arah negatif tetapi tidak signifikan. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, Rohmatullah et al., (2025) menemukan bahwa motivasi kerja berhubungan negatif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan. Pada penelitian Rohmatullah et al., (2025), disiplin kerja juga memiliki koefisien beta terstandarisasi terbesar, yaitu 0,658, sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam model penelitian tersebut.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel dengan kinerja pegawai belum menghasilkan pola empiris yang konsisten, terutama pada variabel motivasi dan disiplin kerja. Perbedaan juga terlihat pada operasionalisasi konstruk, jumlah responden, dan teknik pengambilan sampel. Desi et al., (2022)menggunakan random sampling terhadap 76 responden dari populasi 106 pegawai, sedangkanHidayatullah et al., (2023) dan Rohmatullah et al., (2025) menggunakan sampling jenuh terhadap masing-masing 63 dan 54 pegawai. Perbedaan karakteristik tersebut membatasi generalisasi hasil penelitian terdahulu ke seluruh unit Sekretariat DPRD. Kontribusi penelitian ini terletak pada replikasi kontekstual pengujian motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Berbeda dari penelitian terdahulu yang dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, Kabupaten Kampar, dan Kota Probolinggo, penelitian ini melibatkan karakteristik organisasi dengan populasi 300 dengan sampel penelitian sebanyak 75 pegawai yang terdiri atas PNS dan tenaga kontrak. Pengujian ini

diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai konsistensi hubungan ketiga prediktor dengan kinerja pegawai pada konteks Sekretariat DPRD yang berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Secara khusus, penelitian ini menguji: (1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (3) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (4) apakah ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan untuk menguji pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial, serta pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris melalui pengujian kembali hubungan ketiga variabel tersebut pada unit Sekretariat DPRD tingkat provinsi, terutama untuk menelaah ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. Secara kontekstual, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dengan melibatkan pegawai berstatus PNS dan tenaga kontrak. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola organisasi dalam mengevaluasi kondisi sarana kerja, penerapan kedisiplinan, serta pengelolaan kesempatan pengembangan dan penghargaan pegawai sesuai dengan hasil penelitian. Temuan tersebut diharapkan dapat mendukung perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pelaksanaan tugas kelembagaan secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi sektor publik tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menuntut akuntabilitas, kepatuhan terhadap ketentuan, dan kualitas pelayanan kelembagaan (Hadi Putra, 2025). Pengelolaan pegawai pemerintah perlu memperhatikan prinsip profesionalitas, proporsionalitas, serta kesetaraan kesempatan dalam pengembangan kompetensi dan karier sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang

Aparatur Sipil Negara (Peraturan BPK, 2023). Karakteristik tersebut relevan dengan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki tanggung jawab memberikan dukungan administratif dan operasional terhadap pelaksanaan fungsi kelembagaan DPRD. Struktur pekerjaan yang melibatkan pembagian tugas, koordinasi, serta tuntutan ketepatan pelayanan menyebabkan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap prosedur dan dukungan organisasi. Kondisi tersebut memberikan konteks yang berbeda dibandingkan organisasi swasta yang umumnya lebih berorientasi pada pencapaian tujuan usaha dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diperkirakan memiliki keterkaitan dengan kinerja melalui mekanisme yang mempertimbangkan tanggung jawab pelayanan, akuntabilitas, serta koordinasi kelembagaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek strategis dalam mendukung pegawai agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Pengembangan kompetensi, peningkatan produktivitas, serta penguatan motivasi dan komitmen dapat mendorong perbaikan kinerja sekaligus mendukung inovasi organisasi. Selain itu, perhatian terhadap kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membangun hubungan yang harmonis sehingga keberlangsungan hubungan kerja dapat terjaga dalam jangka panjang (Lestari et al., 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar serta tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga memperhatikan kualitas hasil, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap ketentuan pelaksanaan tugas. Gani dan Irdayani (2023) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan hasil yang dicapai seseorang melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, energi, dan pemikiran dalam melaksanakan pekerjaan. Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, kinerja pegawai memiliki karakteristik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas administratif dan dukungan terhadap kegiatan kelembagaan DPRD. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu memperhatikan ketelitian dan akurasi dokumen, ketepatan penyelesaian pekerjaan, kualitas dukungan administrasi kegiatan rapat, serta kepatuhan

terhadap prosedur kerja. Aspek-aspek tersebut mencerminkan tuntutan pekerjaan pegawai dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang digunakan untuk menilai pencapaian tugas dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan serta ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Informasi tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, dan menentukan langkah pengelolaan sumber daya manusia (Rahayu et al., 2024). Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur berdasarkan penilaian responden melalui kuesioner yang memuat pernyataan mengenai pelaksanaan dan pencapaian pekerjaan. Dengan demikian, data kinerja yang digunakan merupakan persepsi pegawai terhadap hasil kerjanya sendiri, bukan penilaian langsung dari atasan maupun dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penggunaan penilaian diri memungkinkan diperolehnya informasi berdasarkan pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga memiliki keterbatasan berupa kemungkinan munculnya bias keinginan sosial (*social-desirability bias*) dan bias metode bersama (*common-method bias*), karena variabel penelitian dikumpulkan melalui sumber dan instrumen yang sama.

Motivasi Kerja

Pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi tidak terlepas dari adanya dorongan yang membuat pegawai bersedia menjalankan tugas secara sungguh-sungguh. Dorongan tersebut dikenal sebagai motivasi kerja, yang dapat terbentuk melalui faktor internal individu maupun pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja. Motivasi turut memengaruhi seberapa besar ketekunan, keseriusan, dan usaha pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Semakin baik dorongan kerja yang dimiliki, semakin besar pula kecenderungan pegawai untuk mengerahkan kemampuan dan berupaya mencapai hasil pekerjaan yang optimal. Keadaan tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan pencapaian tujuan organisasi (Tenrisau, 2021).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari kebutuhan dan tujuan individu serta diperkuat oleh dukungan organisasi. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan

Maslow (1943), motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut tercermin melalui hubungan interpersonal, pengakuan, pencapaian prestasi, tanggung jawab, imbalan, dan kebijakan organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Ading Rahman Sukmara et al., (2024). Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, pengakuan terhadap kontribusi pegawai penting karena pelaksanaan tugas administratif menuntut ketelitian dan tanggung jawab. Penghargaan atas hasil kerja dapat mendorong pegawai untuk mempertahankan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas (Gandeguai et al., 2024). Selain itu, hubungan interpersonal dalam variabel motivasi mencerminkan pemenuhan kebutuhan sosial dan rasa diterima dalam kelompok kerja, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki fokus pengukuran yang berbeda.

Disiplin Kerja

Pelaksanaan pekerjaan yang tertib membutuhkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Kepatuhan tersebut dapat ditunjukkan melalui kedatangan dan penggunaan waktu kerja secara tepat, pelaksanaan tugas berdasarkan prosedur, serta keseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini mencerminkan adanya disiplin kerja yang membantu pegawai menjalankan pekerjaan sesuai standar dan aturan organisasi. Dengan demikian, kedisiplinan memiliki peran dalam menjaga proses dan hasil pekerjaan agar tetap sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penerapan disiplin yang baik dapat mendukung keteraturan kerja dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi (Hidayat et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, mengikuti prosedur, menggunakan waktu secara bertanggung jawab, serta melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi. Penerapan disiplin tidak hanya berkaitan dengan kesadaran individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti keteladanan pimpinan, keadilan pemberian imbalan, pengawasan, penerapan sanksi, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan (Hasan et al., 2023). Hubungan kemanusiaan dalam konteks disiplin dipahami sebagai faktor pendukung terciptanya interaksi kerja yang saling menghargai sehingga mendorong kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi, bukan sebagai dorongan individu untuk memperoleh penerimaan

sosial sebagaimana dimaksud dalam motivasi kerja. Aspek tersebut juga perlu dibedakan dari lingkungan kerja yang menggambarkan kondisi fisik dan nonfisik tempat pegawai melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja tetap berfokus pada kepatuhan dan tanggung jawab terhadap aturan, sedangkan hubungan kemanusiaan ditempatkan sebagai kondisi organisasional yang dapat mendukung penerapan disiplin. Penerapan disiplin yang konsisten diharapkan dapat membentuk pola kerja yang teratur, mengurangi pelanggaran, serta mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Susanti et al., 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Lingkungan kerja mencakup dua dimensi, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan ketersediaan fasilitas, kelengkapan sarana kerja, serta kenyamanan ruang kerja, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup hubungan antarrekan kerja, komunikasi, dan suasana psikologis dalam organisasi (Ismoyo, 2023). Kedua dimensi tersebut memiliki peran dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang nyaman dapat membantu kelancaran penyelesaian tugas, sementara hubungan kerja yang baik dapat menunjang komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Oleh karena itu, penilaian lingkungan kerja perlu memperhatikan kondisi fisik maupun nonfisik berdasarkan indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian, sehingga hasil pengukuran dapat memberikan gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja secara menyeluruh (Nurhandayani, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat menunjang kenyamanan dan kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut mencakup aspek fisik, seperti kebersihan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, dan ketersediaan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik, seperti suasana kerja dan hubungan antar pegawai (Ayunasrah et al., 2022). Kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, menjaga konsentrasi, dan mendukung efektivitas penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung hubungan kerja yang baik dapat membantu pegawai menjalankan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap kondisi fisik maupun

nonfisik diperlukan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dan desain survei potong-lintang (*cross-sectional*) untuk menganalisis hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan instansi ini didasarkan pada karakteristik tugas kelembagaannya yang menuntut ketepatan kerja, kedisiplinan, dan koordinasi dalam memberikan dukungan administratif dan operasional kepada DPRD. Penelitian dilaksanakan pada Mei–Juni 2026 dengan populasi 300 pegawai aktif. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 75 responden yang terdiri atas 38 PNS dan 37 pegawai kontrak. Komposisi tersebut memberikan gambaran keterlibatan dua kelompok pegawai dengan status kepegawaian berbeda, tetapi penelitian ini tidak ditujukan untuk membandingkan keduanya secara langsung. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen, buku, artikel jurnal, dan penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Karena penelitian dilakukan pada satu instansi dengan pengukuran satu kali, hasilnya diinterpretasikan sebagai hubungan empiris yang bersifat kontekstual, bukan bukti kausalitas maupun gambaran seluruh organisasi sektor publik.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics setelah instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Penelitian ini melibatkan motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Data yang diperoleh melalui kuesioner terlebih dahulu diperiksa kelengkapan dan kelayakannya sebelum dilakukan pengolahan berdasarkan skor setiap butir pernyataan sesuai dengan variabel yang diukur. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis

secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F, sedangkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai dinilai melalui koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik menggunakan tingkat signifikansi 5% sebagai dasar pengambilan keputusan.

PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,570	0,227	Valid
	$X_{1.2}$	0,455	0,227	Valid
	$X_{1.3}$	0,665	0,227	Valid
	$X_{1.4}$	0,566	0,227	Valid
	$X_{1.5}$	0,722	0,227	Valid
	$X_{1.6}$	0,694	0,227	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,758	0,227	Valid
	$X_{2.2}$	0,829	0,227	Valid
	$X_{2.3}$	0,784	0,227	Valid
	$X_{2.4}$	0,758	0,227	Valid
	$X_{2.5}$	0,805	0,227	Valid
	$X_{2.6}$	0,671	0,227	Valid
	$X_{2.7}$	0,791	0,227	Valid
	$X_{2.8}$	0,765	0,227	Valid
	$X_{2.9}$	0,849	0,227	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,867	0,227	Valid
	$X_{3.2}$	0,912	0,227	Valid
	$X_{3.3}$	0,812	0,227	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_{.1}$	0,816	0,227	Valid
	$Y_{.2}$	0,620	0,227	Valid
	$Y_{.3}$	0,787	0,227	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2026

Uji validitas dilakukan untuk menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir memenuhi kriteria valid karena nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel* sebesar 0,227, dengan rentang 0,455–0,722 untuk motivasi kerja (6 butir), 0,671–0,849 untuk disiplin kerja (9 butir), 0,812–0,912 untuk lingkungan kerja (3 butir), dan 0,620–0,816 untuk kinerja pegawai (3 butir). Namun, validitas item belum secara langsung membuktikan validitas konstruk dan keterpisahan antarvariabel. Oleh karena itu, penilaian instrumen

juga perlu memperhatikan kesesuaian definisi operasional, indikator, sumber adaptasi, dan validitas isi. Perbedaan konstruk ditegaskan melalui fokus pengukuran, yaitu motivasi pada dorongan individu, disiplin pada kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab, serta lingkungan kerja pada kondisi fisik dan nonfisik yang menunjang pekerjaan. Aspek hubungan sosial pada ketiga variabel perlu dibedakan berdasarkan konteks pengukurannya agar tidak terjadi tumpang tindih konsep.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,672	Reliabel
Disiplin Kerja	0,916	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,828	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,601	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2026

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal butir pernyataan pada setiap variabel penelitian. Hasil pada Tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,672 untuk motivasi kerja (6 butir), 0,916 untuk disiplin kerja (9 butir), 0,828 untuk lingkungan kerja (3 butir), dan 0,601 untuk kinerja pegawai (3 butir). Dengan menggunakan batas minimum 0,60 sebagai kriteria yang dipilih dalam penelitian ini, seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas, meskipun konsistensi internal motivasi kerja dan terutama kinerja pegawai masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, hasil reliabilitas perlu diinterpretasikan secara hati-hati, khususnya pada variabel kinerja pegawai yang hanya terdiri atas tiga butir pernyataan.

b. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08578114
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.064
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber: Data Primer diolah 2026

Hasil uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai *test statistic* Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,079 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dari 75 responden. Nilai

signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti statistik yang cukup untuk menolak asumsi normalitas residual. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa residual tidak mengalami penyimpangan normalitas yang signifikan secara statistik, sehingga asumsi normalitas pada model regresi dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa			
Model		**Collinearity Statistics**	
		Tolerance	**VIF**
1	Motivasi Kerja	.776	1.288
	Disiplin Kerja	.777	1.287
	Lingkungan Kerja	.992	1.008

Sumber: Data Primer diolah 2026

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,776; 0,777; dan 0,992, dengan nilai VIF sebesar 1,288; 1,287; dan 1,008. Seluruh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas yang berarti, sehingga tidak terdapat hubungan linear yang berlebihan antarvariabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**		
Model		**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	.723	.959		.753	.454
	Motivasi	.009	.030	.039	.294	.769
	Disiplin Kerja	-.018	.022	-.109	-.821	.414
	Lingkungan Kerja	.053	.049	.129	1.095	.277

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,769, disiplin kerja sebesar 0,414, dan lingkungan kerja sebesar 0,277. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi tidak terindikasi mengalami heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi berdasarkan pengujian tersebut.

c. Uji Regrasi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.798	1.615		2.353	.021
	Motivasi Kerja	.119	.051	.257	2.323	.023
	Disiplin Kerja	.075	.036	.227	2.050	.044
	Lingkungan Kerja	.295	.082	.353	3.605	.001

Sumber: Data Primer diolah 2026

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,119, nilai Standardized Beta 0,257, dan signifikansi 0,023. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,075, Standardized Beta 0,227, dan signifikansi 0,044, sedangkan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,295, Standardized Beta 0,353, dan signifikansi 0,001. Seluruh variabel memiliki arah koefisien positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3{,}798 + 0{,}119X_1 + 0{,}075X_2 + 0{,}295X_3$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor pada masing-masing variabel independen berkaitan dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel lainnya konstan, bukan menunjukkan perubahan dalam bentuk persentase.

Berdasarkan nilai Standardized Beta, lingkungan kerja memiliki kontribusi relatif terbesar (0,353), diikuti motivasi kerja (0,257) dan disiplin kerja (0,227). Urutan tersebut menunjukkan perbandingan kontribusi relatif secara deskriptif dalam sampel penelitian, bukan bukti bahwa perbedaan pengaruh antarvariabel signifikan secara statistik. Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,324 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 32,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 67,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, ketiga variabel memiliki kontribusi terhadap variasi kinerja pegawai, tetapi tidak dapat dinyatakan sebagai satu-satunya faktor penentu kinerja pegawai.

d. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficientsa			
Model		**t**	**Sig.**
1	(Constant)	2.353	.021
	Motivasi Kerja	2.323	.023
	Disiplin Kerja	2.050	.044
	Lingkungan Kerja	3.605	.001

Sumber: Data Primer diolah 2026

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,323 dengan signifikansi 0,023, sehingga H1 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Disiplin kerja memperoleh nilai t sebesar 2,050 dengan signifikansi 0,044, sehingga H2 dinyatakan diterima. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 3,605 dengan signifikansi 0,001, sehingga H3 juga dinyatakan diterima. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVAa						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	41.747	3	13.916	11.325	.000b
	Residual	87.240	71	1.229		
	Total	128.987	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2026

Hasil pengujian simultan pada Tabel 8 menunjukkan nilai F sebesar 11,325 dengan derajat kebebasan regresi sebesar 3 dan residual sebesar 71, serta nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol yang menyatakan bahwa seluruh koefisien regresi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan sama dengan nol ditolak. Dengan demikian, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.569a	.324	.295	1.108
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai R sebesar 0,569, R Square sebesar 0,324, Adjusted R Square sebesar 0,295, dan Standard Error of the Estimate sebesar 1,108. Nilai R Square menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 32,4% variasi kinerja pegawai dalam sampel penelitian, sedangkan 67,6% sisanya belum dapat dijelaskan oleh model. Setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan penjelasan model menjadi 29,5%. Hasil ini perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan ukuran sampel sebanyak 75 responden dan ketidakpastian estimasi.

Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, motivasi individu terbentuk melalui dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang memengaruhi perilaku kerja (Mu'arif & Priyatmono, 2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dengan koefisien regresi sebesar 0,119 dan signifikansi 0,023. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan skor motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan skor kinerja pegawai. Secara substantif, motivasi kerja dapat mendukung ketekunan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi.

Hubungan interpersonal merupakan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja berdasarkan hasil penilaian responden. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antarpegawai menjadi aspek yang menonjol dalam membentuk motivasi kerja. Interaksi yang positif dapat mendorong keterbukaan komunikasi, pertukaran informasi, koordinasi, serta kesediaan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memperkuat keterlibatan pegawai

karena mereka merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial organisasi. Ditinjau dari teori hierarki kebutuhan Maslow, hubungan interpersonal berkaitan dengan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu untuk menjalin hubungan, memperoleh penerimaan, dan membangun rasa memiliki. Terpenuhinya kebutuhan tersebut dapat memperkuat motivasi intrinsik pegawai melalui dukungan sosial dan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal.

Indikator penghargaan memperoleh skor terendah dibandingkan indikator lainnya pada variabel motivasi kerja berdasarkan penilaian responden. Temuan deskriptif ini menunjukkan bahwa apresiasi terhadap hasil kerja masih menjadi aspek yang relatif perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai. Penghargaan berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan pencapaian pegawai yang dapat memperkuat kepuasan serta komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, penerapan sistem penghargaan perlu didasarkan pada kriteria yang jelas, objektif, dan transparan agar pegawai memperoleh apresiasi sesuai dengan hasil kerjanya. Selain itu, kesempatan pengembangan karier dan komunikasi terbuka antara pimpinan dengan pegawai dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang mendorong motivasi. Meskipun demikian, rendahnya skor indikator penghargaan hanya menggambarkan penilaian responden dan tidak membuktikan bahwa penghargaan menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan memperlihatkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Bukti yang diperoleh juga sejalan dengan penelitian (Basyid, 2024) dan Agustriani et al., (2022), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan empiris bahwa motivasi kerja menjadi bagian yang berkaitan dengan produktivitas dan mutu pekerjaan yang dihasilkan. Pemeliharaan motivasi dapat didukung dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman, menciptakan komunikasi dan hubungan kerja yang baik, serta memberikan penghargaan sesuai kontribusi dan hasil kerja secara adil. Dukungan tersebut dapat membantu mempertahankan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas dan menjaga kualitas kinerja secara berkelanjutan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin konsisten pegawai menerapkan disiplin dalam bekerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja berkaitan dengan perilaku pegawai dalam menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi, termasuk menaati peraturan, mengikuti prosedur kerja, dan menyelesaikan tanggung jawab sesuai tugasnya Kepatuhan tersebut menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dan membantu pegawai menyelesaikan tugas berdasarkan waktu serta target yang telah ditentukan (Estiana et al., 2023). Oleh karena itu, konsistensi dalam menerapkan disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang penting untuk dipertahankan guna mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator hubungan kemanusiaan memperoleh skor tertinggi, sedangkan pengawasan melekat (waskat) memperoleh skor terendah pada variabel disiplin kerja. Tingginya skor hubungan kemanusiaan menggambarkan bahwa relasi antarpegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dinilai baik dan dapat mendukung komunikasi serta koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Namun, hubungan yang harmonis tidak selalu mencerminkan kepatuhan terhadap disiplin formal, seperti ketepatan waktu dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Sebaliknya, rendahnya skor pengawasan melekat menunjukkan perlunya perhatian terhadap fungsi supervisi pimpinan, terutama dalam pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas. Hal ini relevan dengan karakter birokrasi sekretariat yang membutuhkan koordinasi sekaligus pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penguatan supervisi dapat menjadi prioritas perbaikan manajerial berdasarkan penilaian responden, bukan sebagai bukti bahwa lemahnya pengawasan menyebabkan rendahnya disiplin kerja.

Pelaksanaan pekerjaan yang tertib membutuhkan adanya kepatuhan pegawai terhadap ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja mencakup berbagai bentuk perilaku kerja, mulai dari menaati waktu kerja, mengikuti prosedur yang ditetapkan, hingga menyelesaikan kewajiban sesuai tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sakir, 2024). Konsistensi dalam menjalankan ketentuan tersebut dapat membantu menjaga keteraturan proses kerja sekaligus mendukung pencapaian produktivitas pegawai. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan perlu memberikan perhatian terhadap

penguatan disiplin melalui kegiatan pemantauan, pembinaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan. Penerapan peraturan dan sanksi juga perlu disertai konsistensi serta perlakuan yang adil agar dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai. Upaya tersebut dapat membangun kepatuhan dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga penyelesaian tugas menjadi lebih terarah dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin dalam bekerja berkaitan dengan keteraturan pegawai dalam memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan ketentuan kerja secara konsisten dapat membantu pegawai menjalankan tugas dengan lebih terarah dan menghasilkan pencapaian kerja yang lebih baik. Temuan tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian Andika et al (2022) yang juga menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Agar kondisi tersebut dapat dipertahankan, diperlukan pengawasan yang memadai serta lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan juga perlu terus dibangun sehingga kedisiplinan tidak hanya bergantung pada pengawasan, tetapi menjadi bagian dari tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang dapat mendukung maupun menghambat pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Sedarmayanti, kedua aspek tersebut berkaitan dengan kenyamanan dan kelancaran pegawai dalam bekerja (Sarip & Mustangin, 2023). Hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan berkaitan dengan peningkatan kinerja, tetapi belum membuktikan bahwa aspek fasilitas atau dimensi tertentu memiliki pengaruh paling besar karena pengujiannya tidak dilakukan secara terpisah. Oleh karena itu, rekomendasi perbaikan fasilitas, keamanan, kenyamanan, dan hubungan antarpegawai didasarkan pada penilaian persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja, bukan pada koefisien pengaruh kausal masing-masing dimensi.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa aspek hubungan antarrekan kerja memperoleh skor tertinggi, sedangkan fasilitas kerja memperoleh skor terendah pada variabel lingkungan kerja. Tingginya penilaian terhadap hubungan kerja menggambarkan bahwa komunikasi dan koordinasi antarpegawai telah mendukung pelaksanaan tugas di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Sebaliknya, rendahnya skor fasilitas menunjukkan perlunya peningkatan dukungan sarana dan prasarana, terutama yang berkaitan dengan kelancaran administrasi dan pelayanan kedewanan. Oleh karena itu, perbaikan dapat diprioritaskan melalui pemeliharaan dan pemeriksaan berkala terhadap komputer, printer, jaringan, serta perlengkapan administrasi; penataan alur komunikasi dan penyampaian dokumen antarbagian; serta pemantauan waktu penyelesaian layanan administrasi. Evaluasi perbaikan dapat dilakukan melalui indikator kondisi dan ketersediaan sarana, frekuensi gangguan peralatan, ketepatan penyampaian dokumen, serta waktu penyelesaian layanan. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja diarahkan pada kebutuhan operasional sekretariat dan dapat dievaluasi secara berkala berdasarkan indikator yang terukur.

Pelaksanaan tugas akan lebih terbantu apabila pegawai berada pada lingkungan yang menunjang aktivitas kerja. Rasa aman dan nyaman serta kondisi tempat kerja yang mendukung dapat membantu pegawai menjaga fokus ketika bekerja, sehingga tugas dapat diselesaikan secara lebih efektif dan tingkat produktivitas dapat dipertahankan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja masih menjadi bagian yang perlu ditingkatkan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Perhatian dapat diarahkan pada penyediaan, pemeliharaan, serta pembaruan sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya menunjang kebutuhan pekerjaan. Di samping itu, hubungan baik yang telah terbentuk di antara pegawai perlu dipertahankan agar dapat terus mendukung proses kerja. Komunikasi yang terbuka dan koordinasi yang teratur menjadi upaya penting untuk menjaga kerja sama sekaligus menciptakan kelancaran dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai. Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini searah dengan penelitian (Uma & Swasti, 2024) yang memperoleh temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan yang konsisten tersebut memperlihatkan bahwa

keadaan di tempat kerja dapat mendukung pegawai dalam mencapai hasil pekerjaan yang diharapkan. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui tersedianya sarana kerja yang sesuai, kondisi fisik yang nyaman, serta hubungan sosial yang terjalin secara baik. Lingkungan yang memenuhi aspek tersebut dapat membantu pegawai menjalankan tugas secara lebih efektif dan mempertahankan pencapaian kinerja sesuai tanggung jawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Uma & Swasti (2024), tetapi berbeda dengan penelitian Desi et al., (2022) pada DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dan kinerja tidak selalu memperlihatkan pola yang sama pada setiap organisasi. Penelitian Rohmatullah et al., (2025) pada DPRD Probolinggo menemukan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sedangkan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan. Sementara itu, (Hidayatullah et al., 2023) pada DPRD Kampar menemukan pengaruh motivasi yang negatif tetapi tidak signifikan. Kedua penelitian terakhir memberikan gambaran bahwa kontribusi variabel-variabel terkait kinerja dapat berbeda menurut konteks penelitian. Perbedaan temuan tersebut mungkin berkaitan dengan kesetaraan indikator yang digunakan, metode analisis, komposisi responden, serta karakteristik organisasi yang diteliti. Namun, faktor-faktor tersebut belum dapat dipastikan sebagai penyebab perbedaan karena tidak diuji secara langsung. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai terbentuk melalui berbagai faktor yang mendukung proses pelaksanaan pekerjaan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas dan memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Konsep hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa munculnya dorongan tersebut berkaitan dengan kebutuhan individu yang berusaha dipenuhi dan dapat memengaruhi perilaku dalam bekerja. Kinerja juga berkaitan dengan disiplin kerja, terutama melalui

kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan organisasi. Selain kedua aspek tersebut, lingkungan kerja turut memberikan pengaruh melalui kondisi fisik maupun nonfisik yang menyertai aktivitas pegawai. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat membantu menciptakan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan. Keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut dapat membentuk kondisi kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, tertib, dan produktif. (Patmawati et al., 2025).

Pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan kinerja optimal dipengaruhi oleh kondisi yang mendukung pegawai selama menjalankan tugasnya. Hasil uji simultan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai F hitung yang lebih tinggi daripada F tabel serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diterima. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang membuat pegawai berupaya menyelesaikan pekerjaannya, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dalam menjalankan aturan dan kewajiban, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung aktivitas selama bekerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai melalui perannya masing-masing dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Terwujudnya hasil kerja yang baik berkaitan dengan berbagai keadaan yang menyertai pegawai ketika melaksanakan tugas. Dorongan untuk mencapai hasil yang diharapkan dapat muncul melalui motivasi kerja, yang mendorong pegawai untuk mencurahkan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelaksanaan tugas yang terarah juga ditunjang oleh disiplin, terutama melalui ketaatan terhadap ketentuan, tata kerja, dan tanggung jawab yang berlaku di organisasi. Selain aspek yang berasal dari diri pegawai, kondisi tempat kerja turut memberikan dukungan melalui fasilitas, keadaan lingkungan, serta hubungan sosial yang terbentuk selama aktivitas pekerjaan berlangsung. Sinergi antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dapat membantu menciptakan pelaksanaan pekerjaan yang lebih teratur dan mendukung pencapaian kinerja. Hasilnya dapat diamati dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan memenuhi batas waktu,

keberlangsungan produktivitas, serta kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Kondisi empiris pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa interaksi kerja antarpengawai dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas merupakan aspek yang berkaitan dengan aktivitas kerja sehari-hari. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian, terutama pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan prestasi serta pemenuhan fasilitas pendukung pekerjaan. Kedua aspek tersebut menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu diarahkan pada penguatan motivasi kerja, penerapan disiplin dalam pelaksanaan tugas, serta perbaikan fasilitas fisik lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Peningkatan kinerja pegawai perlu diiringi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan kebutuhan, kemampuan, dan kondisi kerja pegawai. Pemberian penghargaan atas pencapaian kerja dapat dilakukan secara terbuka dan objektif sebagai bentuk apresiasi sekaligus pemeliharaan motivasi. Kedisiplinan pegawai dapat dijaga dengan menerapkan peraturan dan prosedur secara konsisten dalam setiap pelaksanaan tugas. Dukungan terhadap pekerjaan juga perlu diwujudkan melalui penyediaan fasilitas serta pemeliharaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan. Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai dapat dipertahankan melalui komunikasi yang terbuka, sehingga koordinasi dan pelaksanaan pekerjaan berjalan lebih baik. Selain itu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan maupun kegiatan pengembangan kompetensi perlu diberikan agar kemampuan pegawai terus berkembang. Berbagai upaya tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung serta meningkatkan kesiapan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pengelolaan yang dilakukan secara berkelanjutan diharapkan dapat menjaga motivasi sekaligus mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mustofa & Fadhli (2026) yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut

secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja menjadi variabel yang relatif paling dominan dalam penelitian ini, yang mengindikasikan bahwa kondisi tempat kerja dan ketersediaan fasilitas pendukung memiliki peranan penting dalam menunjang penyelesaian tugas pegawai. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan koordinasi dan kelancaran aktivitas administrasi di lingkungan sekretariat DPRD. Selain itu, pemberian penghargaan yang proporsional dapat mendorong pencapaian kerja, sedangkan pengawasan dan penerapan aturan membantu menjaga keteraturan pelaksanaan tugas.

Meskipun demikian, temuan ini berbeda dengan Desi et al., (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Rohmatullah et al., (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden, kondisi organisasi, serta skala dan indikator pengukuran yang digunakan dalam masing-masing penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,324 menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 32,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 67,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, ketiga variabel memiliki kontribusi dalam menjelaskan kinerja pegawai, tetapi belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhinya.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) masing-masing berasosiasi positif dan signifikan dengan kinerja pegawai (H1–H3; p kurang dari 0,05). Secara simultan, ketiganya juga berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, dengan nilai $F(3,71) = 11,325$ dan p kurang dari 0,001. Lingkungan kerja memiliki Standardized Beta tertinggi sebesar 0,353, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,324 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 32,4% variasi kinerja pegawai dan 67,6% sisanya berkaitan dengan faktor di luar model. Temuan ini memberikan kontribusi sebagai replikasi kontekstual pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dengan urutan prediktor yang berbeda dari sebagian penelitian DPRD terdahulu yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel dominan. Berdasarkan hasil tersebut, organisasi perlu memprioritaskan evaluasi dan pemenuhan fasilitas serta kondisi

fisik lingkungan kerja tanpa mengabaikan motivasi dan disiplin kerja. Namun, temuan ini tidak dapat digeneralisasikan sebagai pola seluruh organisasi maupun dimaknai sebagai hubungan sebab-akibat karena penelitian menggunakan desain survei observasional *cross-sectional*.

Temuan penelitian ini perlu dipahami dengan mempertimbangkan beberapa keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sehingga generalisasi pada organisasi lain masih terbatas. Pengumpulan data melalui survei *cross-sectional* dan penggunaan *self-report* pada pengukuran variabel berpotensi menimbulkan bias metode bersama (*common-method variance*). Selain itu, teknik pemilihan sampel yang belum dijelaskan secara memadai menyebabkan potensi bias seleksi belum dapat dikesampingkan, sedangkan tingkat nonrespons belum dapat dievaluasi apabila tidak terdokumentasi. Pengukuran kinerja juga belum dilengkapi data objektif, dengan nilai reliabilitas konstruk kinerja sebesar 0,601, serta dokumentasi pengujian asumsi regresi yang belum mencakup seluruh aspek. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan prosedur sampling yang lebih jelas, mengombinasikan penilaian responden dengan ukuran kinerja objektif, serta menguji keadilan organisasi sebagai mekanisme, kualitas dukungan kerja, dan perbedaan karakteristik pegawai PNS dan kontrak melalui rancangan serta ukuran sampel yang sesuai. Bagi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki sistem penghargaan, penguatan disiplin, dan penyediaan fasilitas pendukung pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ading Rahman Sukmara, Ade Pudiaman, & Irma Bastaman. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kebupaten Ciamis. Journal of Management and Social Sciences, 3(4), 142–153. https://doi.org/10.55606/jimas.v3i4.1794

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104–122.

Andika, A., Bijaang, D., Mapparenta, Prihatin, E., & Ajmal A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Center of Economic Students Journal, 5(4), 164–168. https://doi.org/10.56750/csej.v5i2.417

Arini, E. Z. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Teori Keadilan (Equity Theory). Salewangang, 19(2), 66–77.

Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 4(1), 1–10. https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 7(1), 39–43. https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430

Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis, 3(4).

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339. https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771

Gandeguai, K., Niode, B., Praktinjo, M. H., Pioh, N., & Rumawas, W. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Pada Badan Kepegawaian. Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan, 10(3).

Gani, A. A., & Irdayani, S. (2023). Pengaruh Diklat, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan. Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL), 3(2), 729–740.

Hadi Putra, R. (2025). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Medan Denai. Room of Civil Society Development, 4(2), 320–328. https://doi.org/10.59110/rcsd.605

Hasan, M., Sabitah, S., & Maufira, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai. Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum, 4(3), 181–

185. https://jurnal.bundamediagrup.co.id/index.php/iuris/article/view/445

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Dimensi, 11(1), 54–72. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 3(3), 1120–1131. https://doi.org/10.58344/jmi.v2i3.190

Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. Aktualisasi Pengabdian Masyarakat, 1(1), 55–72. https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533

Jauhari, H., & Ningsih, L. S. R. (2026). Kompetensi dan Keterlibatan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan: Studi Empiris di RSUD Tugu Jaya. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 14(2), 1082–1091.

Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan Human resource management strategies in improving the quality of employee performance. Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen, 19(3), 720–729.

Mu'arif, F. A., & Priyatmono, B. (2025). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Central Publisher, 3(3), 3327–3377.

Mustofa, A., & Fadhli, K. (2026). Pengaruh Motivasi , Disiplin , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV.Very Jaya. Business And Economic, 4(1), 34–41. https://doi.org/10.32764/bep.v4i1.1706

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Patmawati, Mustanir, A., & Sinrang, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kuantitatif Pada Puskesmas Baranti. Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 11(4), 1293–1315.

Peraturan BPK. (2023). Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 Aparatur Sipil

Negara. BPK RI. https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023

Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. Jurnal Medika Akademik (JMA), 2(12).

Rinah, S. A., Nengsih, N. S., Effendi, D., & Dwiniati. (2024). Analisis Kinerja Instansi Pemerintahan Di Kantor Sektretariat DPRD Provinsi Kepualauan Riau. Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 6(1), 60–74.

Rohmatullah, A. E., Elly, M. I., & Krisnawati, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Probolinggo. Journal of Social and Economics Research, 7(1), 632–648.

Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis, 6(1), 116–124. https://doi.org/10.36917/japabis.v6i1.117

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. Jurnal Manajemen Diversitas, 3(1), 95–111.

Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Manajemen Informatika, 5(1), 14–23.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 8(1), 181. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295