

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA OPD PEMERINTAH PROVINSI JAMBI

Naya Azzahra Sumantri<sup>1</sup>, Zamzami<sup>2</sup>, Nuriah Alfisyahri<sup>3</sup>

Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi<sup>1,2,3</sup>

Email: [nayaazzahrasmntri@gmail.com](mailto:nayaazzahrasmntri@gmail.com)

Informasi	Abstract
Volume : 3	<p><i>The purpose of this study was to determine the description of motivation, discipline, and work environment on employee performance, as well as the influence of motivation, discipline, and work environment on employee performance in OPD of Jambi Provincial Government. This type of research is quantitative with data sources used primary and secondary data. Sampling used purposive sampling with a total of 80 respondents. Data collection used a questionnaire and data analysis used multiple linear regression. The results showed that the description of motivation, discipline, work environment and employee performance in OPD of Jambi Provincial Government were each in the strongly agree category. This means that each variable in this study was in the very high or very good category. The results of the analysis showed that partially motivation, discipline and work environment influenced employee performance in OPD of Jambi Provincial Government with a significance value smaller than 0.05 (<math>P &lt; 0.05</math>). Furthermore, simultaneously motivation, discipline and work environment also influenced employee performance in OPD of Jambi Provincial Government with an influence of 63.9%. The conclusion is that there is an influence of motivation, discipline, and work environment on employee performance in OPD of Jambi Provincial Government.</i></p> <p><b>Keyword:</b> motivation, discipline, work environment, employee performance</p>
Nomor : 5	
Bulan : Mei	
Tahun : 2026	
E-ISSN : 3062-9624	
<b>Abstrak</b>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah 80 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi masing-masing berada pada kategori sangat setuju. Artinya masing-masing variabel dalam penelitian ini berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<math>P &lt; 0,05</math>). Selanjutnya secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi dengan besaran pengaruh 63,9%. Kesimpulan terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi.</p>
<b>Kata Kunci:</b> motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kinerja pegawai	

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, serta merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena perlu dan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (Karunia, 2016)

Guna mengukur indikator motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di tempat kerja dapat memberikan wawasan mendalam terkait disiplin dan interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya. Melalui observasi, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kinerja, seperti tata letak ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, serta hubungan antarpegawai. Melalui wawancara, peneliti dapat memahami hambatan yang dihadapi pegawai, sumber motivasi mereka, serta saran untuk perbaikan kondisi kerja. Dari beberapa indikator tersebut, maka evaluasi kinerja sangat penting melihat karyawan atau pegawai sebuah kantor atau Perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha - usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang diungkapkan oleh menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui hasil maupun perilaku ialah: kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdapat tiga faktor yang

menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja (Kasmir, 2016).

Faktor Disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan kegiatan di lingkungan kerja secara sungguh-sungguh dan tepat waktu, karyawan yang disiplin mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor motivasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu untuk mengerahkan daya dan potensi yang dimiliki untuk bekerja lebih produktif demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang mampu berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016).

Kantor Gubernur Jambi merupakan pusat administrasi dan pemerintahan Provinsi Jambi yang terletak di Kota Jambi. Sebagai tempat di mana kebijakan daerah dirumuskan dan diimplementasikan, kantor ini memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi eksekutif pemerintahan daerah.

Pemerintah Provinsi Jambi memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai biro dan dinas yang masing-masing memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Beberapa biro yang terdapat di kantor gubernur antara lain Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Biro Perekonomian dan SDA, Biro Kesra, Biro Hukum, Biro Administrasi Pembangunan, Biro Organisasi, Biro Umum, serta Biro Administrasi Pimpinan.

Kantor Gubernur Jambi terus melakukan reformasi birokrasi, termasuk penerapan sistem manajemen mutu, penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik, serta peningkatan kapasitas dan kompetensi aparatur pemerintahan. Dengan demikian, kantor ini tidak hanya berfungsi sebagai pusat administrasi tetapi juga sebagai contoh pelayanan publik yang modern dan professional (Rachel Najwa Syabrina Siregar, 2024).

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan kebijakan pembangunan daerah sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Keberhasilan pelaksanaan program pemerintah sangat bergantung pada kinerja pegawai di masing-masing OPD. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja menjadi penting untuk dianalisis guna mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.

Meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, diperlukan upaya lebih lanjut dalam membangun budaya disiplin yang kuat melalui pembinaan rutin, pemberian teladan oleh pimpinan, serta penguatan sistem penghargaan dan hukuman yang adil dan transparan.

Dari riset sebelumnya oleh (Muzdalifah, 2020), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa)”, menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang artinya penelitian ini memakai data yang berbentuk numerik atau angka. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang berupa Cross-Section Responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai (staff) OPD Provinsi Jambi yang berjumlah 340 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. besaran sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada taraf 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang pegawai di OPD Provinsi Jambi.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini berasal dari kuisioner dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab gambaran motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi. Metode kuantitatif ini digunakan untuk menjawab pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja

B<sub>0</sub>,β<sub>1</sub>,β<sub>2</sub>,β<sub>3</sub>: Koefisien Regresi

e : error term

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Variabel Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Variabel Motivasi

Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yang berisi, *"Saya merasa pekerjaan saya memberikan kenyamanan"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tanggapan positif terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Hasil tanggapan responden dari pernyataan kedua yang berisi, *"Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja. Hasil tanggapan responden dari pernyataan ketiga yang berisi, *"Saya mendapatkan apresiasi yang layak atas hasil kerja saya"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap bentuk penghargaan yang diberikan organisasi. Hasil tanggapan responden dari pernyataan terakhir yang berisi, *"Saya termotivasi untuk mengembangkan kemampuan saya"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kompetensi diri.

#### 2. Gambaran Umum Variabel Disiplin

Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yang berisi, *"Saya selalu datang dan mengisi absen tepat waktu sesuai jam kerja"* menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hasil tanggapan responden dari pernyataan kedua yang berisi, *"Saya selalu mengikuti SOP kerja yang berlaku"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepatuhan yang sangat baik terhadap prosedur kerja. Hasil tanggapan responden dari pernyataan ketiga yang berisi, *"Saya mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja saya"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil tanggapan responden dari pernyataan terakhir yang berisi, *"Saya menjaga konsistensi kualitas kerja saya"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen yang tinggi dalam mempertahankan mutu hasil kerja.

#### 3. Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yang berisi, *"Pencahayaan di ruang kerja cukup memadai"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kondisi pencahayaan di tempat kerja sudah cukup baik. Hasil tanggapan responden dari pernyataan kedua yang berisi, *"Saya memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya hubungan kerja yang baik dan harmonis di lingkungan kerja. Hasil tanggapan responden dari pernyataan ketiga yang berisi, *"Sarana*

dan peralatan kerja yang tersedia cukup menunjang pekerjaan saya” menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas. Hasil tanggapan responden dari pernyataan terakhir yang berisi, “Atasan memberikan penghargaan atas kinerja saya” menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pemberian penghargaan masih relatif beragam.

**4. Gambaran Umum Variabel Kinerja Pegawai**

Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yang berisi, “Saya dapat bekerja cepat tanpa mengurangi kualitas” menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi. Hasil tanggapan responden dari pernyataan kedua yang berisi, “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja” menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki kemampuan kerja sama yang sangat baik. Hasil tanggapan responden dari pernyataan ketiga yang berisi, “Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan” menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat tanggung jawab yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil tanggapan responden dari pernyataan terakhir yang berisi, “Saya selalu berupaya mencapai hasil kerja terbaik” menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap kualitas kinerja.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.790	1.009		2.765	.007
	Motivasi	.264	.060	.345	4.365	.000
	Disiplin	.407	.057	.511	7.202	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.055	.240	3.031	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 2,790 + 0,264X_1 + 0,407X_2 + 0,166X_3$$

Dari persamaan tersebut, maka interpretasi persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 2,790. Artinya jika variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi akan meningkat sebesar 2,790.
2. Variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,264. Artinya jika motivasi meningkat, maka kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi juga akan meningkat sebesar 0,264.
3. Variabel disiplin ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,407. Artinya jika disiplin meningkat, maka kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi juga akan meningkat sebesar 0,407.
4. Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,166. Artinya jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi juga akan meningkat sebesar 0,166.

**Uji F Statistik**

Adapun hasil uji F statistic dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F Statistik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.244	3	32.748	44.890	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.444	76	.730		
	Total	153.688	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi						

*Sumber: Olahan Data Primer (2026)*

Uji F statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama dari variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi. Tabel 5.17 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,890, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,49. Artinya nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), sehingga variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi.

**Uji t Statistik**

Adapun hasil uji  $t_{statistik}$  dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji t statistik**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.790	1.009		2.765	.007
	Motivasi	.264	.060	.345	4.365	.000
	Disiplin	.407	.057	.511	7.202	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.055	.240	3.031	.003
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Adapun interpretasi dari hasil uji t statistik dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,365 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ). Artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi.
- b. Variabel disiplin memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,202 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ). Artinya disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi.
- c. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,031 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), serta nilai signifikansi sebesar 0,003 ( $P < 0,05$ ). Artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi.

### Koefisien Determinasi

Adapun hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.639	.625	.85412
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi				

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,639 atau 63,9%. Artinya kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi sebesar 63,9% dipengaruhi oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Gambaran Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi masing-masing berada pada kategori sangat setuju. Artinya masing-masing variabel dalam penelitian ini berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik, sehingga pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi memiliki motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja sangat baik.

Motivasi pegawai mayoritas berada pada kategori sangat setuju yang artinya pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi memiliki motivasi yang sangat tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang dimiliki. Motivasi yang sangat tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan yang dimiliki memberikan kenyamanan dan pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan lingkungan atau rekan kerjanya. Selain itu pegawai juga sering mendapat apresiasi yang layak atas hasil kerja, seperti penghargaan, pujian dan lain sebagainya sehingga pegawai termotivasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai pendapat Esisuarni et al. (2024) bahwa motivasi berperan sebagai faktor kunci dalam melaksanakan kinerja. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, kemantapan peran, dan peluang untuk ikut dalam proses putusan.

Pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi juga memiliki disiplin yang sangat tinggi, hal ini terlihat dari tanggapan responden yang mayoritas berada pada kategori sangat tinggi. Tingginya disiplin pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi ditandai dengan pegawai yang selalu datang dan absen tepat waktu atau sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Pegawai juga selalu mengikuti SOP yang berlaku dan bertanggung jawabkan setiap hasil kerja yang dimiliki. Menurut Pratama et al. (2025) disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja pada pegawai di OPD Pemerintah Provinsi Jambi mayoritas berada pada kategori sangat setuju, sehingga lingkungan kerja juga berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik. Tingginya lingkungan kerja pada pegawai di OPD Pemerintah Provinsi Jambi ditandai dengan ruang kerja yang cukup memadai, seperti pencahayaan dan suasana yang memadai. Selain itu, pegawai juga diberi sarana dan prasarana berupa peralatan kerja

yang cukup memadai dan menunjang pekerjaan yang dimiliki. Selanjutnya pegawai juga memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan yang memberikan penghargaan atas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini sesuai pendapat Pratama et al. (2025) bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja.

Kinerja pegawai OPD Pemerintah Provinsi Jambi mayoritas juga berada pada kategori sangat setuju, sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan sangat baik atau sangat tinggi. Kondisi ini ditandai dengan pegawai yang dapat bekerja dengan cepat tanpa mengurangi dari kualitas yang dihasilkan, serta pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain. Menurut Roring et al. (2023) setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

### **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi. Hal ini dikarenakan ketiga faktor tersebut saling melengkapi antara dorongan internal (motivasi), kepatuhan perilaku (disiplin), dan dukungan eksternal (lingkungan), yang menciptakan kondisi ideal untuk produktivitas maksimal. Kombinasi ini memacu semangat, memastikan konsistensi kerja, dan memberikan kenyamanan fisik/non-fisik, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhidayah et al. (2023) bahwa secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Hanifah dan Santoso (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Oseebo Coffee. Disiplin kerja terbukti menjadi dasar penting yang membentuk perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan sesuai standar sehingga mendukung kelancaran operasional dan kualitas layanan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi. Apabila motivasi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Hal ini dikarenakan motivasi bertindak sebagai dorongan internal/eksternal yang memacu semangat, meningkatkan produktivitas, dan kualitas kerja. Pegawai yang termotivasi tinggi akan mengerahkan upaya maksimal, menepati waktu, dan lebih bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Sesuai hasil penelitian Hanifah dan Santoso (2025) bahwa Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Nurhidayah et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin. Apabila rasa disiplin pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kondisi ini disebabkan disiplin yang tinggi akan meningkatkan tanggung jawab, kualitas hasil kerja, dan efektivitas waktu penyelesaian tugas. Kedisiplinan membantu memotivasi pegawai untuk mematuhi peraturan dan mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setyawati dan Arifin (2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kantor PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. Penelitian Wau et al. (2021) bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja karena secara langsung memengaruhi motivasi, kenyamanan fisik, dan psikologis mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Armansyah (2024) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. HPA.

#### **D. KESIMPULAN**

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada pegawai OPD Pemerintah Provinsi Jambi secara umum berada dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi internal organisasi telah mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai secara optimal. Secara parsial, masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan pada setiap aspek tersebut akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 63,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang secara bersama-sama menentukan tingkat kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Jambi.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81-93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Esisuarni., Alqadri, A., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Hanifah, F.N., & Santoso, A.B. (2025). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Oseebo Coffee. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(2), 1802-1809. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2.7082>
- Karunia. (2016). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Outlet Kampoenng Steak di Surabaya. 4(June), 2016.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Muzdalifah, D. (2020). *Kerja, Pengaruh Motivasi Dan, Disiplin Kerja*.
- Nurhidayah, S.A., Lestari, D.P., & Putra, G.K. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. APF, TBK. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4), 757-772. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7240>
- Pratama, H., Nurwati., Putera, A., & Mubaraq, A. (2025). Peran Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 64-75. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i1.24>
- Rachel Najwa Syabrina Siregar. (2024). *Gambaran Umum Pemerintah Provinsi Jambi*. 9–16.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi (8th ed.)*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Roring, I.J., Tewel, B., & Walangitan, M.D.B. (2023). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Asn Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1479-1488. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52674>

- Setyawati, A., & Arifim, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 7(1), 69-78. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/967>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F.T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 203-212.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.