

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN SELAT KABUPATEN KARANGASEM**

**Ni Nyoman Ari Novarini<sup>1\*</sup> | Sapta Rini Widyawati<sup>2</sup> | I Kadek Rio Pramesta Utama<sup>3</sup>**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [novarini0511@unmas.ac.id](mailto:novarini0511@unmas.ac.id)

**Abstract:** Kinerja adalah konsep yang bersifat universal dan mencerminkan efektivitas operasional serta performa karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap organisasi berharap memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Semakin banyak karyawan yang menunjukkan kinerja baik, semakin meningkat pula hasil kerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di kantor tersebut.

**Kata kunci :** motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

### **PENDAHULUAN**

Kinerja ialah sebuah konsep yang sifatnya universal, mencerminkan efektivitas operasional serta karyawan berlandaskan kriteria serta standar yang sudah ditetapkan awalnya (Mulyadi, 2020). Setiap organisasi menginginkan karyawan dengan kinerja tinggi. Semakin banyak pegawai yang berperforma baik, semakin optimal pula hasil kerja perusahaan. sehingga tiap organisasi mesti memperhatikan aspek disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang ada.

Faktor motivasi kerja berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan (Sangkaen *et al.*, 2019). Salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi adalah memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut Winardi (2020), motivasi ialah dukungan potensial internal tiap individu yang bisa dikembangkan dari aspek eksternal serta dari pribadinya, biasanya terkait dengan imbalan uang atau barang. Faktor-faktor ini bisa memengaruhi hasil kinerja karyawan dengan negatif serta positif. Sebagian pengkajian terdahulu, termasuk yang dilaksanakan Ardhani dan Ratnasari (2019) serta Gunawan (2020), juga mendukung temuan ini. Saepudin dan Noorzaman (2023), serta pengkajian Damayanti dan tim (2022), mengungkapkan bila motivasi berkontribusi positif pada kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan (Rahardjo, 2021). Baiknya disiplin kerja akan menampilkan taraf kewajiban individu menjalankan tugas yang dibebankan padanya (Dariansyah, 2018). Beberapa pengkajian terdahulu, seperti yang dilaksanakan Chassanah (2022), Meliani dan Siagian (2022), Hamarto (2022), serta Fajri *et al.* (2022), menghasilkan bila disiplin kerja berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Ini menampilkan bila ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kinerja mereka cenderung meningkat.

Lingkungan kerja berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan (Husnah *et al.*, 2018). Dari asumsi Nabawi (2019), lingkup pekerjaan ialah area untuk setiap pegawai bertugas sehari-hari. Lingkup pekerjaan mencakup semua hal yang terdapat disekitaran pegawai serta bisa mendampakinya untuk menyelenggarakan tugas yang dibagikan. Kondisi lingkup pekerjaan yang baik bisa membantu karyawan lebih semangat untuk menyelesaikan tugasnya (Muhammad *et al.*, 2016). Sebagian pengkajian terdahulu, misalnya yang dilaksanakan Andriyani (2020), Astuti dan Rahardjo (2021), Hamidah (2019), serta Permana *et al.* (2021), menghasilkan bila lingkup pekerjaan berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Ini menampilkan bila lingkup pekerjaan yang aman serta nyaman bisa mengembangkan kinerja pegawainya juga.

Kecamatan Selat di Kabupaten Karangasem ialah sebuah unit kerja daerah di Kota Karangasem yang berfungsi menjadi penyelenggara teknis kewilayahan dari suatu area, selaras Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2007 tentang Kecamatan dan “Peraturan Daerah Kota Karangasem Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan dan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terutama pasal 221 dan pasal 229, yang menyatakan bahwa kelurahan merupakan bagian dari kecamatan, tanggung jawab Kecamatan juga semakin meningkat. Oleh karena itu, wilayah kerja Kecamatan Selat mencakup 8 desa”.

Hasil pengkajian yang didapati dari observasi serta wawancara di Kantor Camat Selat, Kabupaten Karangasem, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dalam kondisi yang belum optimal. Ketepatan waktu kerja juga tergolong rendah, dengan beberapa karyawan yang masih datang terlambat, yang berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan. Berikut ini adalah data absensi pegawai di Kantor Camat Selat untuk periode Januari hingga Desember 2023.

**Tabel 1.**  
**Persentase Ketidakhadiran Pegawai di Kantor Camat Selat**  
**Periode Januari-Desember Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Absensi Pegawai	Persentase (%)
-------	------------------------	--------------------------	-------------------	-------------------------	----------------

			Seharusnya (Hari)		
1	2	3	4=2x3	5	6=5/4x100%
Januari	35	20	700	37	5,28
Februari	35	16	560	28	5,00
Maret	35	19	665	36	5,41
April	35	21	735	38	5,17
Mei	35	17	560	25	4,46
Juni	35	21	735	34	4,62
Juli	35	21	735	35	4,76
Agustus	35	18	630	29	4,60
September	35	18	630	37	5,87
Oktober	35	19	665	23	3,45
November	35	21	735	38	5,17
Desember	35	19	665	35	5,16
<b>Jumlah</b>					<b>59,05</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>4,92</b>

Sumber: Kantor Camat Selat (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai mencapai 4,92%, sementara tingkat absensi yang dianggap dapat ditoleransi dari pemimpin organisasi sejumlah 2%. Ini menampilkan bila taraf absensi di Kantor tersebut dikategorikan tinggi, yang disebabkan oleh keterlambatan pekerja, adanya upacara keagamaan, serta sakit, yang semuanya berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai.

Selanjutnya, terkait dengan motivasi kerja, terdapat kurangnya kebutuhan sosial di kalangan pegawai, seperti kebutuhan untuk memiliki himpunan kerja yang solid, supervisi yang ramah, dan kegiatan rekreasi bersama. Dari hal disiplin kerja, banyak pegawai di Kantor Camat Selat yang tidak mematuhi semua peraturan organisasi. Guna mengembangkan kinerja, pekerja diharuskan guna mematuhi semua peraturan yang sudah ditentukan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Terkait dengan lingkungan kerja di Kantor Camat Selat, penurunan kinerja pegawai juga disebabkan oleh hubungan yang tidak harmonis antarpegawai. Kurangnya kebersamaan dalam menjalankan tugas, seperti dalam melayani tiap warga misalnya penyuluhan mengenai pengurusan KK/KTP serta pola hidup sehat, yang mengakibatkan keluhan dari masyarakat dan penyelesaian yang tidak tepat waktu.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut dan adanya kesenjangan penelitian dalam studi sebelumnya, penulis minat melaksanakan kajian lebih mendalam secara menetapkan suatu judul penelitian.

## LITERATUR

### ***Teori Penetapan Tujuan ( Goal Setting Theory )***

Teori ini diperkenalkan *Edwin Locke* sejak 1968. Teorinya dilandaskan dari fakta yang menunjukkan bila sasaran (konsep masa depan atau keadaan yang diharapkan) berperan utama untuk sebuah tindakan. Teori ini menggambarkan individu yang memiliki keinginan untuk menetapkan tujuan, memilih sasaran, dan termotivasi untuk mencapainya (Birnberg, 2017).

### ***Kinerja Pegawai***

Dari asumsi Hasibuan (2020), kinerja ialah hasil kerja yang sudah dituntaskan tiap individu yang berlandaskan pada sebuah pengalaman, keterampilan, waktu serta dedikasi. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja, dari sektor kuantitas serta kualitas yang didapatinya ketika menuntaskan kewajiban kerjanya untuk meraih target yang sudah ditentukan.

### ***Motivasi Kerja***

Winardi (2020) menjabarkan bila motivasi ialah dukungan dari internal tiap orang, yang bisa ditingkatkan dari lingkup eksternal serta dari pribadi seseorang tersebut. Kekuatan ini biasanya terkait dengan imbalan uang atau barang, yang bisa berkontribusi negatif serta positif pada hasil kinerja.

### ***Disiplin Kerja***

Dari asumsi Sinambela (2020), disiplin ialah keinginan serta keminatan tiap pekerja guna menaati setiap kebijakan yang ada. Sehingga, disiplin kerja berperan menjadi sarana untuk pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahnya supaya mereka siap menyelaraskan perilakunya selaras kebijakan yang sudah dibentuk.

### ***Lingkungan Kerja***

Dari asumsi Sedarmayati (2020), lingkungan kerja mencakup setiap kondisi, bahan serta alat yang ada disekitaran pegawai juga pengaturan serta metode kerja. Lingkup pekerjaan dimaknai menjadi keutuhan fasilitas yang ada disekitaran pekerja yang sedang menyelenggarakan tugas, yang bisa mendampaki proses kerja tersebut.

### ***Hipotesis Penelitian***

#### ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, antara lain untuk mendukung antusias kerja karyawan, mengembangkan kepuasan serta moralnya, serta memperbaiki produktivitas. Selain itu, motivasi kerja juga bertujuan untuk menjaga stabilitas serta loyalitas perusahaan, mengembangkan disiplin, serta mengurangi tingkat absensi pegawai. Motivasi yang positif dapat mendukung proses pengadaan karyawan, menciptakan lingkup pekerjaan yang harmonis, mengembangkan kontribusi pekerja, juga mengembangkan kemakmuran serta rasa tanggungjawab mereka pada tugas yang diemban.

Dari pengkajian yang dilaksanakan Ratnasari & Ardhani (2019), Putra dkk. (2018), Antaka (2018), serta Farlane & Nantu (2018) menjabarkan bila motivasi kerja berkontribusi signifikan pada kinerja. Ini mengindikasikan bila tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Melalui penjabaran tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

Hipotesis 1 (H1) : Motivasi Kerja berdampak positif pada Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Tingginya disiplin kerja karyawan dapat mendorong mereka guna mengembangkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa secara empiris, pegawai dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi, didorong dari kewajibannya pada organisasi. Sehingga disiplin akan berperan penting dalam suatu organisasi.

Dari pengkajian yang dilaksanakan Rompas dkk. (2018), Dhanurdhara *et al.* (2022), Andriyani (2020), serta Astuti dan Rahardjo (2021) menampilkan bila disiplin kerja berkontribusi signifikan pada kinerja. Dimaknai bila ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, kinerjanya juga bisa meningkat. Melalui penjabaran tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

Hipotesis 2 (H2): Disiplin Kerja berdampak positif pada Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkup pekerjaan mencakup seluruh hal yang ada disekitaran pekerja yang bisa mendampakinya untuk menyelenggarakan tugas yang dibagikan (Budiarta, 2019). Rahmawati dkk. (2021) menjabarkan bila lingkup pekerjaan berkontribusi signifikan untuk sikap seseorang.

Pengkajian dari Permana dkk. (2021), Hamidah (2019), Halik dkk. (2018) serta Rambli (2019) menghasilkan bila lingkup pekerjaan berkontribusi signifikan untuk kinerja. Melalui penjabaran tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

Hipotesis 3 (H3): Lingkungan Kerja berdampak positif pada Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Pengkajian ini diselenggarakan di Kantor Camat Selat, Kab Karangasem, yang ada di Jl. Raya Amlapura-Besakih Km. 24, Duda, Kec. Selat, Kabupaten Karangasem, Bali 14310. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya masalah terkait kinerja pegawai. Diharapkan terdapat isu yang berhubungan dengan variabel yang dicantumkan dipengkajian ini. Dari asumsi Sugiyono (2018), Populasi mencakup sebagian fenomena, objek serta individu untuk dijadikan fokus kajian. Dalam studi ini, populasi terdiri dari 35 karyawan di Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten

Karangasem. Sebab totalnya yang tidak sampai 100, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengkajian ini menerapkan analisa regresi linear berganda bermedia bantuan SPSS versi 25 untuk Windows. Teknik ini dipakai guna mengamati kaitan linear antar sebagian variabel bebas pada satu variabel terikat. Tujuannya adalah untuk memahami arah kaitan antar tiap variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Hasil dari pengujianya menampilkan setiap butiran pernyataanya valid serta mencukupi kriteria validasi data. Di beri fakta dari R hitung yang  $> r$  Tabel. Diasumsikan bila datanya mencukupi kriteria serta sah dipakai menjadi alat pengukuran.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini menghasilkan tiap variabel mendapati *Cronbach Alpha* bernilai diatas 0,60. Diasumsikan setiap variabelnya dikategorikan reliabel, maka bisa dilanjutkan pengkajiannya.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilaksanakan melalui pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* ditaraf sig 0,05. Datanya diasumsikan normal bila mendapati sig diatas 5% atau 0,05. Dari analisisnya menghasilkan bila asymp. Sig (2-tailed) untuk residual sejumlah 0,200, diatas 0,05. Dibuat simpulanya bila variabel tersebut terdistribusi normal.

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Dari asumsi Ghozali (2017:103), pengujian ini berguna mengamati terdapatnya korelasi antar variabel bebas didalam model. Hasil pengujianya dicantumkan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi kerja	0,917	1,090
	Disiplin kerja	0,955	1,048
	Lingkungan kerja	0,960	1,042

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel tersebut menghasilkan tolerance untuk variabel bebas bernilai  $> 0,10$ , serta  $VIF < 10$ . Diasumsikan modelnya terbebas multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedasitas

Pengujian ini diselenggarakan guna mengamati apakah ada ketidakselarasan variabel dimodel regresi. Guna memeriksa adanya hal tersebut akan dipakai model Glejser. Hasil pengujianya bisa diamati ditabel berupa.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,667	0,102
	Motivasi kerja	-0,543	0,590
	Disiplin kerja	-0,267	0,791
	Lingkungan kerja	-0,613	0,543

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel tersebut menghasilkan bila setiap variabel bebas bernilai sig sejumlah 0,590; 0,791; serta 0,543. Diasumsikan diatas > 0,05, dibuat simpulanya bila model terbebas heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model ini dipakai untuk menganalisa dampak tiap variabel bebas pada variabel terikat yang disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,846	3,026		0,280	0,781
Motivasi kerja	0,411	0,117	0,350	3,513	0,001
Disiplin kerja	0,379	0,068	0,542	5,545	0,000
Lingkungan kerja	0,247	0,116	0,208	2,137	0,039
R					0,756
R Square					0,572
Adjusted R Square					0,544
F Statistic					20,896
Signifikansi Uji F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4 tersebut, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,846 + 0,411X_1 + 0,379X_2 + 0,247X_3$$

a) Motivasi Kerja

Koefisien X1 sejumlah 0,411. Ini berarti jika pimpinan dapat mengembangkan minat pegawai sehingga mereka merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan. Diasumsikan bila X2 serta X3 konstan, kinerjanya akan meningkat.

b) Disiplin Kerja

Koefisien X<sub>2</sub> sejumlah 0,379. Ini menunjukkan bila pimpinan dapat membina pegawai agar lebih terampil dalam menyelesaikan tugas. Diasumsikan bila X<sub>1</sub> serta X<sub>3</sub> konstan, kinerjanya akan meningkat.

c) Lingkungan Kerja

Koefisien X<sub>3</sub> sejumlah 0,247. Ini berarti bila pimpinan dapat memberikan informasi dan tugas dengan jelas kepada seluruh pegawai. Diasumsikan bila X<sub>1</sub> serta X<sub>2</sub> konstan, kinerjanya bisa meningkat.

**Hasil Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,843 <sup>a</sup>	0,711	0,683	1,08404
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah (2024)

Analisis ini dipakai guna menilaikan jangkauan variabel bebas mendampaki variabel terikatnya, dari Tabel 5.12 tersebut menghasilkan *Adjusted R Square* sejumlah 0,544. Di asumsikan bila variabel bebas berkontribusi pada variabel terikat sejumlah 54,4%, selisihnya 45,6% didampaki variabel diluar pengkajian.

**Hasil Uji t**

Uji t dipakai guna menganalisis dampak variabel bebas dengan individu pada kinerja pegawai. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji t (t-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	-2,121	1,915		-1,107	0,277		
	Motivasi Kerja	0,288	0,129	0,267	2,233	0,033	0,652	1,533
	Disiplin Kerja	0,457	0,131	0,421	3,499	0,001	0,644	1,552
	Lingkungan Kerja	0,381	0,139	0,330	2,733	0,010	0,640	1,562
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data diolah (2024)

a) Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai (X<sub>1</sub>)

Dari hasil ujinya menghasilkan bila  $X_1$  bernilai *Standardized Coefficients Beta* positif sejumlah 0,350 serta sig sejumlah 0,001, dibawah  $\alpha = 0,05$ . Ini di indikasikan bila  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Dibuat simpulanya bila  $X_1$  berdampak signifikan positif pada  $Y$ , dimaknai  $H_1$  benar terbukti.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai ( $X_2$ )

Hasil ujinya menghasilkan bila  $X_2$  bernilai *Standardized Coefficients Beta* positif sejumlah 0,542 serta sig 0,000, dibawah  $\alpha = 0,05$ . Di indikasikan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Dibuat simpulanya bila  $X_2$  berdampak signifikan positif pada  $Y$ , dimaknai  $H_2$  benar terbukti benar.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai ( $X_3$ )

hasil ujinya menghasilkan bila  $X_3$  bernilai *Standardized Coefficients Beta* positif sejumlah 0,208 serta sig 0,039, dibawah  $\alpha = 0,05$ . Di indikasikan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Dibuat simpulanya bila  $X_3$  berdampak signifikan positif pada  $Y$ , dimaknai  $H_3$  benar terbukti.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Dampak Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai**

Dari pengkajiannya menghasilkan bila motivasi kerja berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai Kantor Camat Selat Kabupaten Karangasem. Teori Oktariansyah (2020) mendukung temuan ini, menyatakan bahwa pegawai dengan Motivasi Kerja yang baik lebih mudah menyelesaikan tugas, sehingga mendapati kinerja yang maksimal serta berdampak positif bagi perusahaan. Variasi dalam Motivasi Kerja antar pegawai memengaruhi hasil kerja mereka; pegawai dari tingkatan Motivasi Kerja tinggi bisa bertindak lebih maksimal, menjadikan motivasi tersebut sebagai sumber peningkatan kinerja. Temuan ini selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Oktariansyah (2020), Nugraha dkk. (2020), Dotulong & Suban (2020) serta Rahman dkk. (2020) menghasilkan bila Motivasi Kerja berkontribusi positif pada kinerja karyawan.

### **Dampak Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai**

Pengkajian ini menghasilkan bila Disiplin Kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai di Kantor Camat Selat Kabupaten Karangasem. Teori Adham (2020) menjelaskan bila kinerja bisa dikembangkan melalui Disiplin Kerja yang positif serta pengetahuan yang memadai. Disiplin Kerja adalah kemampuan yang perlu dimiliki pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Setiap pekerja yang mempunyai Disiplin Kerja yang optimal bisa mempercepat proses organisasi, sedangkan pegawai yang kurang disiplin dapat menghambat pelayanan kepada masyarakat dan memengaruhi kelancaran organisasi. Pengkajian yang dilaksanakan Adham (2020), Maulana (2018), Hajiali dkk. (2021) serta Lukiastuti & Kusumasari (2020), menghasilkan bila Disiplin Kerja berkontribusi optimal untuk kinerja pegawai.

### **Dampak Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai**

Pengkajian ini menghasilkan bila Lingkungan Kerja berkontribusi positif untuk kinerja pegawai Kantor Camat Selat Kabupaten Karangasem. Teori yang disampaikan oleh Thoha (2016:190) mendukung temuan ini, menjelaskan bahwa lingkup pekerjaan yang kondusif bisa mengembangkan kinerja pegawai untuk bertindak dengan bersemangat, mengembangkan gairan serta kreativitas. Sehingga lingkup pekerjaan memiliki dampak baik pada kinerja pegawai, yang memperkuat interaksi antar pegawai melalui pertukaran informasi untuk memperkuat sikap dan perilaku. Pengkajian yang dilaksanakan Sarumaha (2020), Prana & Manurung (2020), Sari dkk. (2021) serta Veryca (2020), yang menghasilkan bila lingkup pekerjaan berkontribusi positif untuk kinerja pegawai.

### **SIMPULAN DAN LIMITASI**

#### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan, analisa serta pengkajian yang sudah dilaksanakan dapat dibuatlah simpulanya berupa:

1. Motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai di Kantor Camat Selat Kab Karangasem. Sebutan lainnya makin tinggi Motivasi kerja, semakin baik pula kinerja pegawai di tempat tersebut.
2. Disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai di Kantor Camat Selat Kab Karangasem. Dimaknai pengembangan Disiplin kerja akan berkontribusi pada perbaikan kinerja.
3. Lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai di Kantor Camat Selat Kab Karangasem. Sehingga makin optimalnya lingkup pekerjaan bisa memaksimalkan kinerja pegawai.

#### **Limitasi**

Fokus pengkajian ini hanya meliputi 3 variabel, sementara masih beragam aspek lain yang bisa mendampaki kinerja pegawai. Di usulkan pengkaji berikutnya menambahkan variabel lain yang relevan, seperti perilaku kewarganegaraan organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Dengan variasi ini, diharapkan hasil penelitian dapat lebih mudah digeneralisasikan pada konteks yang luas lagi cakupannya. Disamping itu, pengkajian ini hanya diselenggarakan di Kantor Camat Selat Kabupaten Karangasem. Di usulkan pengkaji berikutnya meluaskan objek pengkajian, agar bisa membagikan pandangan yang komprehensif dan hasil yang lebih mudah diimplementasikan secara umum.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriyani. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT Aquavue Vision International. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(2), 74-92.
- Ardhani, & Ratnasari. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Batam.
- Astuti, & Rahardjo. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis*, 1(3), 186-194.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chassanah. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Dariansyah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam industri*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Damayanti, et al. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 693-703.
- Fajri, et al. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Manajemen*, 9(3).
- Gunawan. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, 14(1), 11-14.
- Hamarto. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management*, 6(1), 241-250.
- Husnah, et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Meliani, & Siagian. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk. *Jurnal Mahasiswa*, 5(2), 351-359.
- Mulyadi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-8)*. Jakarta: Pradana Media Group.
- Permana, et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 2(1).
- Rahardjo. (2021). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Saepudin, & Noorzaman, S. (2023). Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor. *Journal of Management*, 6(1), 241-250.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2020). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.