

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERUMAHAN  
KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN BIDANG  
PERTAMANAN DI KOTA DENPASAR**

**Putu Ayu Pramesti Puspita Citarsa<sup>1</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>2</sup>, Putu Ayu Sintya  
Saraswati<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>pramestipuspitac@gmail.com

**Abstrak**

Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi tingkat keuntungan perusahaan. Disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Bidang Pertamanan di Kota Denpasar). Jumlah sampel ditentukan dengan metode *random sampling* sebanyak 66 orang pegawai dinas perumahan, kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan Kota Denpasar. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perumahan, kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan Kota Denpasar.

**Kata kunci: Disiplin kerja, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*High employee performance will increase productivity and work quality of employees so that it will affect the level of company profits. Work discipline, rewards and work environment are variables that affect employee performance. The existence of attention and problems encountered related to work discipline, appreciation and work environment in an effort to improve employee performance, it is very feasible in this study to further investigate the effect of work discipline, rewards and work environment on employee performance (case study at the Department of Housing, Settlement and Denpasar City Landscaping Sector). The number of samples was determined by random sampling method as many as 66 employees of the housing office, residential areas and land in Denpasar City landscaping. Data were analyzed using classical assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of determination, simultaneous significance test (F-test) and partial significance test (t-test). The results of the study indicate that there is a positive and significant influence simultaneously or partially between work discipline, appreciation and work environment on employee performance in the housing, residential and land sector offices of Denpasar City.*

**Keywords: Work Discipline, Rewards, Work Environment, Employee Performance.**

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu alat terpenting yang digunakan organisasi atau lembaga mencapai tujuan yang diinginkannya, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. dinas perumahan kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan kota denpasar dibentuk untuk melaksanakan kewenangan daerah di bidang pemerintahan. Pada dinas perumahan kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan kota denpasar selalu melakukan penilaian terhadap pegawai dan karyawan setiap tahunnya secara periodik, penilaian kerja itu sendiri dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai.

Dalam upaya menjaga terlaksananya fungsi dari dinas perumahan kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan kota denpasar dengan baik, maka diperlukan adanya kinerja yang optimal dari pegawai dan karyawan. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia yang ada. Pada dinas perumahan kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan kota denpasar selalu melakukan penilaian terhadap pegawaidan karyawan setiap tahunnya secara periodik, penilaian kerja itu sendiri dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai.

Hasil penilaian kinerja dinas perumahan kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan kota Denpasar diketahui bahwa persentase pada setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan, akan tetapi di bulan Maret justru kinerja menurun dari yang sebelumnya 95% menjadi 75%. Hasil ini menunjukkan hasil yang tidak

lebih baik dari bulan sebelumnya, dimana seharusnya pegawai mampu mencapai target yang lebih baik yaitu lebih dari persentase 95%. Dari kuantitas kerjanya, target yang sudah direncanakan sebelumnya diharapkan bisa dicapai pegawai. Sasaran Kerja Pegawai ataubiasa disebut (SKP) menjadi tolak ukur pegawai dalam pencapaian target kerjanya. Dari hasil pada bulan Maret menurut penilaian berdasarkan kuantitas pegawai hanya mampu mencapai target sebesar 75% dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%.

Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pegawai belum bisa mencapai target kerjanya seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam sikap, ditinjau dari hasil survei dan wawancara dengan Kepala Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Bidang Pertamanan di Kota Denpasar dan beberapa pegawai bahwa mereka menjelaskan masih ada pegawai yang belum profesional dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya seperti menganggap sederhana sebuah pekerjaan dan menyelesaikannya tidak tepat seperti waktu yang telah ditentukan, serta masih ada yang acuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Susilaningih (2008:3), Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong paraanggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsure kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, dalam hal ini kedisiplinansangat penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan

diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017), Septiasari (2017), Shalahuddin (2017), Lusiana (2018) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat disiplin kerja pada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penghargaan. Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001:356), sistem penghargaan berbasis kinerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Pemberian penghargaan merupakan bagian penting dalam organisasi. Ketika karyawan diberi penghargaan yang memadai atas pekerjaannya di perusahaan, mereka juga dapat mencapai kepuasan kerja yang baik (Saraswati, dkk, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldila (2016), Astuti, dkk (2018), Hukubun, dkk (2020) dan Priyadi (2020) menemukan hasil bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penghargaan yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lingkungan

kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dari pengamatan penelitian di lapangan juga mendapatkan kurangnya lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung proses kerja pegawai seperti contohnya meja yang saling berdekatan, ruang kerja sempit dan sirkulasi udara kurang maksimal dan mengganggu kenyamanan pegawai serta ada beberapa pedagang yang bolak-balik membuat suasana kurang tenang atau mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2013), Sidiati (2015) dan Yudiningsih, dkk (2016), menemukan hasil bahwa lingkungan kerjakerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerjakerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Bidang Pertamanan”.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

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

*Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2012). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen

tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerja. Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *Goal Setting Theory* berpengaruh pada ketepatan kerja karyawannya. *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan hasil kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

**2) Kinerja Karyawan**

Menurut Susanto (2017:50), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

**3) Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

**4) Penghargaan**

Menurut Triton (2010:12), imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan

kepuasan kerja untuk para karyawan. Atas dasar itu maka seseorang pimpinan harus mengerti dengan benar tentang konsep *reward* atau penghargaan yang benar-benar layak untuk diberikan kepada seseorang karyawan yang memang pantas untuk mendapatkannya.

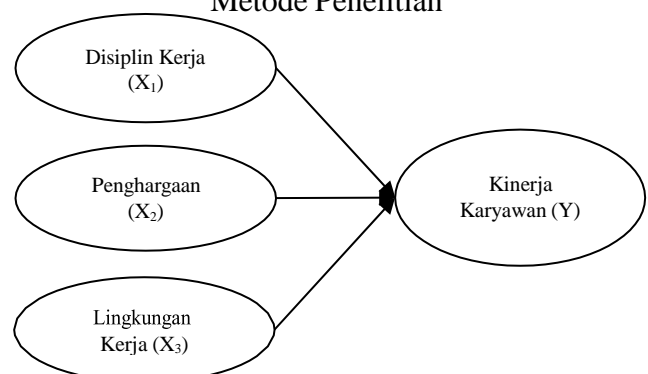
**5) Lingkungan Kerja**

Menurut (Nuraini 2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

**6) Hipotesis**

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

**Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Bidang Pertamanan, yang berlokasi di Jl. Mulawarman No 7, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 66 orang karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Bidang Pertamanan. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan *random sampling*. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, penghargaan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item- Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kompensasi sebesar disiplin kerja sebesar 0,858, penghargaan sebesar 0,639, lingkungan kerja sebesar 0,697, dan kinerja karyawan sebesar 0,616. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang

digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Disiplin kerja sebesar 0,869, penghargaan sebesar 0,577 dan lingkungan kerja sebesar 0,130. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

### Uji Hipotesis

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan

Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota  
Denpasar secara parsial dapat dilihat pada

Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,408	1,320		0,309	0,758
Disiplin Kerja	0,353	0,102	0,401	3,462	0,001
Penghargaan	0,325	0,128	0,241	2,538	0,014
Lingkungan Kerja	0,290	0,066	0,376	4,371	0,000
R					0,859
R Square					0,738
Adjusted R Square					0,726
F Statistic					1,49833
Signifikansi uji F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,408 + 0,353X_1 + 0,325X_2 + 0,290X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,408$  menunjukkan bahwa apabila nilai dari disiplin kerja ( $X_1$ ), penghargaan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar akan meningkat sebesar 0,408 satuan.

$b_1 = +0,353$  berarti apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan penghargaan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,384 satuan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan

Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

$b_2 = +0,325$  berarti apabila penghargaan ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,198 satuan. Artinya setiap peningkatan penghargaan dapat meningkatkan kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

$b_3 = +0,290$  berarti apa bila lingkungan kerja ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan penghargaan ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,481satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerjadapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

## 2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,859. Besarnya nilai R 0,859 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

## 3) Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,726 atau sebesar 72,6%. Hal ini berarti variasi hubungan disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar adalah sebesar 72,6% sedangkan sisanya sebesar 27,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## 4) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai signifikan uji t variabel disiplin kerja sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.
- b) Nilai signifikan uji t variabel penghargaan sebesar 0,014 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) =

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

- c) Nilai signifikan uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik disiplin kerja yang ada pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Nugrahaningsih dan Julaela (2017), Septiasari (2017), Shalahuddin (2017), Lusiana (2018) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat disiplin kerja pada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat penghargaan yang ada di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemberian penghargaan merupakan bagian penting dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldila (2016), Astuti, dkk (2018), Hukubun, dkk (2020) dan Priyadi (2020) menemukan hasil bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penghargaan yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## **3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Lingkungan

kerja yang ada di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dkk (2013), Sidiati (2015) dan Yudiningsih, dkk (2016), menemukan hasil bahwa lingkungan kerjakerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerjakerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar. Semakin baik disiplin kerja yang ada pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di



Kota Denpasar. Semakin baik penghargaan yang ada di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Keterbatasan**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh dinas perumahan, kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan

Kota Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

- 3) Pada saat melakukan penelitian ini kiranya membutuhkan waktu yang lama ketika proses pengajuan ijin penelitian ini sehingga waktu dalam penelitian menjadi tidak efektif. Begitu pula terhadap dengan penyebaran kuesioner yang lama disebabkan oleh kesibukan dari pegawai dinas perumahan, kawasan pemukiman dan pertanahan bidang pertamanan kota denpasar ketika peneliti melakukan pengisian kuesioner sehingga menjadi tidak efisien. Peneliti dapat pula memberikan kuisisioner elektronik dengan media email kepada responden untuk lebih memudahkan dalam pengisian kuisisioner

### **Saran**

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak hadir tepat waktu pada jam kerja, sehinggadapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.
- 2) Disarankan agar pimpinan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar memberikan tambahan gaji beupa insentif sesuai dengan masa kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan

Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

- 3) Disarankan agar pimpinan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar memberikan ruang kerja dengan ruang gerak yang cukup agar karyawan merasa nyaman dan dapat mendukung aktivitas bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan di Bidang Pertamanan di Kota Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* . PTRafika Aditama, 2005.
- Agus Sunyono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Cendana Mittra Dori, 2018, *Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, April 2018, hh.1-8.
- Davis, Keith dkk. 1993. *Perilaku dalam Organisasi Terjemahan Agus Dharma*Jakarta : Erlangga.
- Edison Emron,dkk, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Buku Kedua, Cetakan Ke III, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ferzadiana Pazri Novida, 2016, *Jurnal Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama , 2016, hh.1-6.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Aksara, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Aksara, 2001.
- Hukubun M. Deanly, 2020, *Jurnal Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, 2018, , hh.84-88. Hussein Usman. 2017. *Pengantar Kinerja*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2001)
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. 2021. Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Lusiana Herlina, 2018, *Jurnal Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, April 2018, , hh.112-122.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. 2020. The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self- Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nawai, Hadani. 1997. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : GajaMada University Press.
- Nugrahaningsih Hartanti, dan Julaela, 2017, *Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, Januari-Juni 2017, hh.61-76.
- Rivai, veithzal, *Manajen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,(Jakarta : Raja Grafindo, 2006).

- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Yunarta, I. M. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wapa Di Ume Resort Ubud. *Emas*, 3(3), 10-22.
- Sehertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*,(Jakarta : Rineka Cipta,2000)
- Simamora, Hadani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela. 2016. *Teori Disiplin*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sudaryo yoyo,dkk, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Buku Kesatu, Cetakan Ke I, Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2020. Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widyawati, S. R. 2019. Ebook- Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. 2022. Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprasta, T., & Prayoga, I. M. S. 2021. Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.