

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA BIMA

Eka Erniati¹, Mulyadin²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima Nusa Tenggara Barat

E-mail : ekaerniati1504@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota bima yang berjumlah 44 orang (pegawai) dengan rincian ASN sebanyak 30 dan honorer sebanyak 14 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 pegawai negeri. Sampel diambil secara purposive sampling. Metode pengumpulan data adalah metode observasi, wawancara, studi pustaka dan kuensioner. Tehnik analisa adalah analisis regresi linear berganda menggunakan software IBM SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima. (3) Secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan

ABSTRACT : *This study aims to determine how and how much influence work motivation and work environment on employee discipline at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Bima City office. The population used is all employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Bima city, totaling 44 people (employees) with details of 30 ASN and 14 honorary people. The sample used in this study were 30 civil servants. Samples were taken by purposive sampling. Data collection methods are observation, interviews, literature studies and questionnaires. The analysis technique is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 21 software. The results show that: (1) Work motivation partially affects employee discipline at the regional disaster management agency (BPBD) Bima city. (2) Work environment partially affects employee discipline. employee discipline at the regional disaster management agency (BPBD) office of Bima city. (3) Simultaneously or simultaneously work motivation and work environment affect employee discipline at the regional disaster management agency (BPBD) office of Bima city.*

Keywords : Work Environment, Work Motivation and Discipline

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam organisasi. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang professional.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dalam melaksanakan tugas di BPBD kota bima perlu dilihat tingkat kesiagaan para pegawai. Adapun yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan akhirnya harus memberikan motivasi pada bawahannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari hasil observasi Motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota bima adalah kurangnya kerjasama dari pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, pencahayaan, penerangan, kebisingan dan keamanan di tempat kerja. Menurut Sedamaryanti (2009:130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Fasilitas perlu di perhatikan pada suatu instansi, ini bertujuan untuk mempermudah pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)kota bima. Dari hasil observasi lingkungan kerja pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)kota bima dari segi fasilitas masih kurangnya mesin pendingin ruangan, serta tatanan meja ruangan yang masih berhimpitan, ini jelas membuat pegawai merasa tidak nyaman.

Kedisiplinan kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja nya untuk melakukan tugas yang dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dinilai dari sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki sikap disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaannya selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Setiawan,2013). pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota bima juga memiliki masalah pada kedisiplinan pegawai nya yang dimana masih adanya para pegawai yang mengobrol pada jam kerja. Oleh karena itu penulis/peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima”**

Penelitian ini dilakukan bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Badan Penanggulanagan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima, (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan

lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Sondang P.Siagian (2018:138) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Lita Wulandari (2012:45) Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadilah, et all (2013:5) yaitu Tanggung jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja, Pekerjaan yang menantang

Menurut George R Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedamaryanti (2009:130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator lingkungan kerja menurut Robbins (2013) adalah Suhu udara, Kebisingan, Penerangan, Mutu udara, Keamanan ditempat kerja

Menurut Thomas Gordon (1996:3), disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Indikator disiplin menurut Mangkunegara dan octorent (2015) adalah Ketetapan waktu datang ketempat kerja, Ketetapan jam pulang kerja, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku , Penggunaan seragam kerjan yang telah ditentukan , Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap hari.

Menurut Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016) bahwa “ motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Taragong Kidul Kabupaten Garut”.

Menurut Raka dan Gede Suparta (2-017) bahwa” motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Sekertariat Daerah Kota Denpasar”.

Menurut Noor rika dan Endang Siti (2018) bahwa” lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PDAM Kota Malang”

Menurut Tri Wahono (2016) bahwa “motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada ud. Sari Bumi di Sragen”.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, (Sugiyono, 2016)

Bedasarkan latar belakang ,rumusan masalah,tujuan penelitian serta tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah(BPBD) kota bima.

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah(BPBD) kota bima.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu jenis penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variable atau lebih dan hubungan sebab akibat. Dimana adanya variable yang mempengaruhi dan variable yang dipengaruhi, Adapun Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah(BPBD) kota bima yang berjumlah 44 orang (pegawai) dengan rincian ASN sebanyak 30 dan honorer sebanyak 14 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 pegawai negeri. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Adapun pertimbangan yang dilakukan penulis adalah terletak pada ketersediaan data yang diperoleh serta penggunaan data yang masih baru/update serta data yang lengkap.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, Kuensioner, Wawancara, dan Studi pustaka. Lokasi penelitian ini berada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota bima di JL. Gajah Mada No.51 Kelurahan Penaraga Kec. Raba Kota bima. Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Hetetoreskedastisitas , Uji Normalitas, .Uji Autokorelasi) , Analisis regresi berganda ,(Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi , Uji f, Uji t, uji regresi berganda)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI VALIDITAS

Uji validitas kuensioner untuk variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden (pegawai) dengan nilai r hitung > dari r tabel sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian ini valid. Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0.867	0.3610	Valid
	2	0.568	0.3610	Valid
	3	0.681	0.3610	Valid
	4	0.794	0.3610	Valid
	5	0.890	0.3610	Valid
	1	0.699	0.3610	Valid

Lingkungan	2	0.778	0.3610	Valid
Kerja (X2)	3	0.823	0.3610	Valid
	4	0.823	0.3610	Valid
	5	0.847	0.3610	Valid
	1	0.580	0.3610	Valid
Kedisiplinan Pegawai (Y)	2	0.575	0.3610	Valid
	3	0.823	0.3610	Valid
	4	0.565	0.3610	Valid
	5	0.823	0.3610	Valid
	6	0.658	0.3610	Valid

2. UJI REABILITAS

Penelitian dapat dikatakan reliable jika nilai chombach's alpha lebih dari 0,6.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	5

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel X1 sebesar 0.802 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini merupakan instrument yang reliable.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel X2 sebesar 0.850 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini merupakan instrument yang reliable.

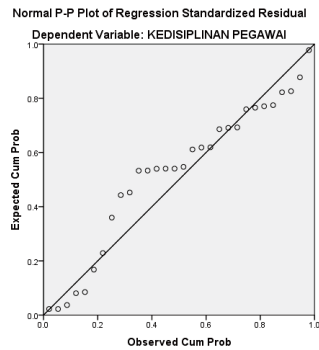
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel Y sebesar 0.717 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini merupakan instrument yang reliable.

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas



Dari data gambar diatas dapat dijelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

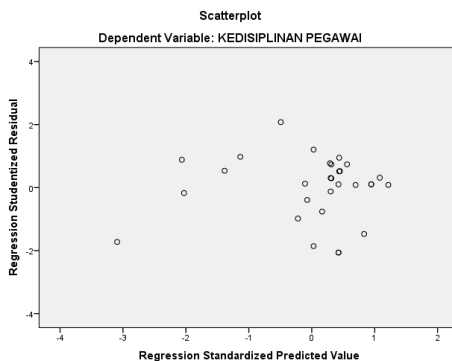
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.718	2.375	1.504

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

Dari table diatas menunjukkan angka Durbin-Watson sebesar 1.504. Angka tersebut berada diantara $1.2837 < 1.504 < 1.5666$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi masalah autokorelasi. Maka dari itu saya menggunakan uji runt test untuk mengatasi masalah autokorelasi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterosdastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients					Coefficients	Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.840	2.566		1.107	.278		
	MOTIVASI KERJA	.521	.250	.485	2.083	.047	.180	5.570
	LINGKUNGAN KERJA	.477	.282	.394	1.694	.102	.180	5.570

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat diketahui nilai Tolerance > 0,100 atau motivasi kerja 0.180 lingkungan kerja 0.180 nilai VIF < 10,00 atau motivasi kerja 5.570 lingkungan kerja 5.570 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

4. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

a. Koefisien korelasi berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.718	2.375	1.504

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

Dari table diatas, angka R sebesar 0.859 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variable dependen yaitu Kedisiplinan Pegawai dengan 2 variabel independennya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja yaitu sangat kuat.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.718	2.375	1.504

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

Dari table diatas nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0.737. Hal ini berarti bahwa besar kemampuan ke dua variable independen terhadap variable dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan ini adalah sebesar 73.7% sedangkan sisanya sebesar 26.3% disebabkan oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

c. Uji t 2 pihak (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients					Coefficients	Tolerance
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.840	2.566		1.107	.278		
	MOTIVASI	.521	.250	.485	2.083	.047	.180	5.570
	KERJA							
	LINGKUNGAN	.477	.282	.394	1.694	.102	.180	5.570
	KERJA							

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

H1 :Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima

Dari perhitungan table diatas nilai t hitung > t table atau 2.083 > 2.048 yang berarti diterima H1. Hasil pengujian secara parsial atau uji t 2 pihak dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima

H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima

Dari perhitungan table diatas nilai t hitung < t table atau 1.694 < 2.048 yang berarti ditolak H2. Hasil pengujian secara parsial atau uji t 2 pihak dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima

d. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of	df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
1	Regression	427.167	2	213.583	37.864	.000 ^b
	Residual	152.300	27	5.641		
	Total	579.467	29			

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

H1 :Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima

Dari perhitungan table diatas diperoleh nilai F hitung > F table atau 37.864 > 3.34 yang berarti terima H1. Hasil pengujian secara simultan atau uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima.

e. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients					zed	Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.840	2.566		1.107	.278		
	MOTIVASI	.521	.250	.485	2.083	.047	.180	5.570
	KERJA							
	LINGKUNGAN	.477	.282	.394	1.694	.102	.180	5.570
	KERJA							

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel diatas dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.840 + 0.521X_1 + 0.477X_2$$

Model persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstanta (α) sebesar 2.840 hal ini berarti jika motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kedisiplinan pegawai bernilai sebesar 2.840 dengan asumsi faktor lainnya bernilai tetap. Sedangkan hasil uji regresi linear berganda untuk variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien (B) untuk motivasi kerja menunjukkan angka yaitu 0.521 hal ini berarti setiap peningkatan 1, motivasi kerja, maka akan mengalami peningkatan kedisiplinan pegawai sebesar 0.521 dengan asumsi faktor lain bernilai tetap.
- Nilai koefisien (B) untuk lingkungan kerja menunjukkan angka yaitu 0.477 hal ini berarti setiap peningkatan 1, lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai sebesar 0.477 dengan asumsi faktor lain bernilai tetap.

PEMBAHASAN**• Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistic t,diperoleh bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima, dimana jika terjadi peningkatan atau penurunan

motivasi kerja maka akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016) bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Taragong Kidul Kabupaten Garut”.

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistic t, diperoleh bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima, dimana jika terjadi peningkatan atau penurunan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor rika dan Endang Siti (2018) bahwa” lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PDAM Kota Malang”

- **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan**

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh bahwa secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima, dimana jika terjadi peningkatan atau penurunan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wahono (2016) bahwa “motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada ud. Sari Bumi di Sragen”.

5. SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

- 1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.
- 2) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.
- 3) Secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.

b. Saran

Karena keterbatasan waktu dalam penelitian ini yang diteliti hanya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Sedangkan banyak faktor faktor lain yang belum diteliti. Pada penelitian yang akan datang diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain (seperti kinerja pegawai, semangat pegawai) yang belum diteliti dalam penelitian ini. Mengulas permasalahan yang lebih menarik dengan subyek dan obyek, serta tempat penelitian yang tepat. Memperhatikan jumlah dan metode pengambilan sampel. Waktu penelitian yang cukup dengan variabel penelitian serta jumlah responden yang lebih banyak akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. 2017.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Ghozali, I. (2013). Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kumarayati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*.
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). Sugiyono, Metode Penelitian. *Penelitian*. metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta, cv. ____ (2016).
- Wibowo, A. (2017). Uji Chi-Square pada Statistika dan SPSS. *Jurnal Ilmiah SINUS*.