

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DENPASAR SELATAN

I Ketut Dandi Payana¹, Pande Ketut Ribek², Tiksnayana Vipraprastha³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : dendipayana9@gmail.com

ABSTRACT

Work motivation an encouragement or process that is carried out to move someone so that their behavior can be directed at real efforts so that goals can be achieved, to produce good and quality performance. Human resources are needed who have work motivation, work discipline, and a supportive work environment. This research aims to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance in the South Denpasar District Office

The population used in this study were employees in the South Denpasar District Office. The sample payment method used is a saturated sample with a total of 41 respondents. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. This study also carried out descriptive statistical analysis and classical assumption tests which included normality, multicollinearity, and heteroscedasticity assumption tests and used hypothesis testing including the F test, coefficient of determination test and t test.

The results showed that the variable work motivation has a positive and significant effect on employee performance variables work discipline has a positive and significant effect on employee performance variables the work environment has a positive and significant effect on employee performance variables

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, tanggap dan semangat kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi untuk memajukan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia ini mampu meningkatkan kinerja. Menurut Herdani (2021) menyatakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Candana, *et al.*, (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dewi (2021) menyatakan motivasi kerja

merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai, untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Suciningrum,*et al.*,(2021) menyatakan disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Triharyanto (2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, tanggap dan semangat kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi untuk memajukan organisasi tersebut. Sumber daya manusia ini mampu meningkatkan kinerja. Menurut Herdani (2021) menyatakan suatu

hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Candana, *et al.*, (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dewi (2021) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai, untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Suciningrum,*et al.*,(2021) menyatakan disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Triharyanto (2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja pegawai yang baik (Mulia, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (widyawati, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ditunjang oleh Penelitian (Hustia, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tentang suasana kerja yang berbeda akan membuat seorang pegawai merasa nyaman, rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi pegawai, akan membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Shihab *et al.*, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *So Good Food Manufacturing* Kabupaten Tangerang. Selain itu penelitian lain yang juga mendukung hal tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) yang mengungkapkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Candana, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan, hal senada juga diungkapkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan?
2. Bagaimanakah Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan?
3. Bagaimanakah Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal setting theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan

2) **Motivasi Kerja**

Menurut (Priansa, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada motivasi kerja menurut Sherlie (2020) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

3) **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut (Logor, 2017). Menurut (Pranitasari, 2021) menyatakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

4) **Lingkungan Kerja**

Menurut Sofyan (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Menurut (Siagian, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

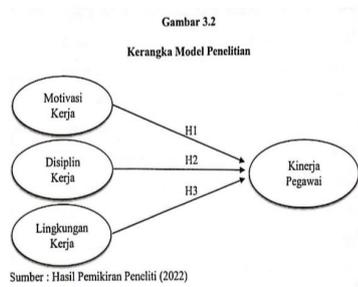
5) **Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator menurut (Robbins, 2017)

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

HIPOTESIS



Menurut Sugiyono (2019) menyatakan hipotesis penelitian merupakan dugaan yang sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian hipotesis yang dimaksud untuk memberikan arah bagi analisis penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan didukung oleh penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis, yaitu jawaban sementara terhadap permasalahan tersebut.

H1: Motivasi kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Disiplin kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Lingkungan kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Denpasar Selatan yang beralamat di Jl. Raya Sesetan No.256, Sesetan, Denpasar Selatan. Obyek penelitian dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai dilingkungan Kantor Camat Denpasar Selatan yang berjumlah 41 orang. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampe. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 sampel.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Kesimpulan
A. Motivasi Kerja (X₁)		
1. MK01	0,932	Valid
2. MK02	0,839	Valid
3. MK03	0,850	Valid
4. MK04	0,853	Valid
B. Disiplin Kerja (X₂)		
1. DK01	0,777	Valid
2. DK02	0,714	Valid
3. DK03	0,682	Valid
4. DK04	0,704	Valid
5. DK05	0,571	Valid
C. Lingkungan Kerja (X₃)		
1. LK01	0,771	Valid
2. LK02	0,786	Valid
3. LK03	0,778	Valid
4. LK04	0,809	Valid
5. LK05	0,743	Valid
D. Kinerja Pegawai (Y)		
1. KP01	0,913	Valid
2. KP02	0,952	Valid
3. KP03	0,905	Valid
4. KP04	0,813	Valid

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai r hitung > 0,30, dengan jumlah sampel 41

responden dan $\alpha = 5$ persen adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1. Motivasi Kerja (X_1)	0,883	Reliabel
2. Disiplin Kerja (X_2)	0,727	Reliabel
3. Lingkungan Kerja (X_3)	0,834	Reliabel
4. Kinerja Pegawai (Y)	0,916	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (koefisien korelasi *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.01740804
Most Extreme Differences	Absolute	0.114
	Positive	0.114
	Negative	-0.084
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data, 2022

Test Statistic One Sample Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih

besar dari 5% atau 0,05 (Hasil sudah berdistribusi normal) dan berdasarkan output SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,062 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Output Spss)		1.448		-0.6	1	
	motivasi kerja		0.103	0.343	3.1	0	0.352
	disiplin kerja		0.095	0.295	3.3	0	0.552
	lingkungan kerja		0.109	0.395	3.1	0	0.264
	a. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Sumber: Hasil olah data, 2022

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Output SPSS)		0.785		-0.6	1
	motivasi kerja		0.056	-0.221	-0.8	0
	disiplin kerja		0.052	0.355	1.7	0
	lingkungan kerja		0.059	0.076	0.3	1
	a. Dependent Variable: Abs_Res					

Sumber: Hasil olah data, 2022

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di atas lebih dari 0,05 artinya model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

6. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		1.448		-0.6	1
1 motivasi kerja		0.103	0.343	3.1	0
1 disiplin kerja		0.095	0.295	3.3	0
1 lingkungan kerja		0.109	0.395	3.1	0

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2022

Pada tabel diatas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Nilai konstanta diperoleh sebesar -3,937 memiliki arti bila nilai variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja sama dengan nol (0), maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar -3,937.

b. Motivasi Kerja

Nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,316 artinya koefisien variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik variabel motivasi kerja maka akan

meningkatkan variabel kinerja pegawai

c. Disiplin kerja

Nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,313 artinya koefisien variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai

d. Lingkungan kerja

Nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,333 artinya koefisien variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai

7. Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.836	.823	1.058

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh angka koefisien korelasi 0,915. Ini berarti terdapat hubungan positif karena tingkat hubungannya sangat kuat antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

8. Uji F

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	70.605	63	.000 ^b
	Residual	37	1.119		
	Total	40			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber: Hasil olah data, 2022

Uji digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak seluruh variabel bebas (variabel prestasi kerja dan iklim organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (variabel kinerja karyawan). Hasil uji F ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 63,094 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa sehubungan secara variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka uji model layak digunakan.

9. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga

diketahui apakah secara individu/parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan tabel 5.12 nilai Sig t-hitung = $0,004 < \alpha = 5\%$ ($0,05$) oleh karena itu maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Sesuai dengan pernyataan Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Rahmawani dan Syahrial (2021) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Kasmir (2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Motivasi kerja memiliki 2 sumber yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Lantara, 2019).

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-

masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Berdasarkan tabel 5.12 nilai Sig t-hitung = 0,002 > $\alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan Susanto (2019) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Liyas dan Primadi (2017) menyatakan bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan pada karyawan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin buruk. Kontribusi Wiratama dan Desak (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Turangan et al. (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Anik (2019) menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kepatuhan terhadap peraturan masih rendah.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan tabel 5.12 nilai Sig t-hitung = 0,004 < $\alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi

perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:105). Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tabel 4.15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,018 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang peneliti lakukan karena lingkungan memiliki andil besar dalam memberikan suasana yang nyaman dan kondusif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti

mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik variabel motivasi kerja maka meningkatkan variabel kinerja pegawai
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik variabel disiplin kerja maka meningkatkan variabel kinerja pegawai
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik variabel lingkungan kerja maka meningkatkan variabel kinerja pegawai

SARAN

Hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah di peroleh, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dari segi motivasi kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Pegawai merasakan bahwa terpenuhi kebutuhan rasa aman dan keselamatan sudah memadai” diharapkan nilai ini mampu ditingkatkan menjadi kategori lebih baik, sehingga pegawai merasakan terpenuhi kebutuhan rasa aman dan keselamatan sudah memadai.
2. Dari segi disiplin kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata rata skor terendah yaitu pada pernyataan “Pegawai harus memenuhi dan mentaati semua aturan yang

- ditetapkan oleh BKPSDM Kota Denpasar” diharapkan mampu ditingkatkan menjadi kategori lebih baik, sehingga pegawai mampu memenuhi dan mentaati semua aturan yang ditetapkan oleh BKPSDM Kota Denpasar.
3. Dari segi lingkungan kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata-rata Skor terendah yaitu pada pernyataan “Pegawai harus memenuhi dan mentaati semua aturan yang ditetapkan oleh BKPSDM Kota Denpasar” diharapkan mampu ditingkatkan menjadi kategori lebih baik, sehingga pegawai mampu memenuhi dan mentaati semua aturan yang ditetapkan oleh BKPSDM Kota Denpasar.
 4. Dari segi kinerja pegawai, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata-rata Skor terendah yaitu pada pernyataan “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang di tetapkan oleh Instansi” diharapkan mampu ditingkatkan menjadi kategori lebih baik, sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang di tetapkan oleh Instansi

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 08(01).
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8–15.
- Aulia. (2020). Goal Theory Vs Reinforcement Theory: In RUH Perspective Theory. *Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 2012, 62–75.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74.
<https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>
- Dedi, A. K. H. &, & Rahadi, R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Adi Krisnanto Hartono (1) Dedi Rianto Rahadi (2). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Dewi, N. P. C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*,

- Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 01(04).
- Fadli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 04(01).
- Falah, A. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jmm Online*, 04(06).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
[Http://Eprints.Uny.Ac.Id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.Pdf](http://Eprints.Uny.Ac.Id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.Pdf)
- Handayani, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 03(02).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
[Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243](https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243)
- Herdani, G., & Harahap, D. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota *Prosiding Manajemen*, 7(1), 16–20.
[Http://Repository.Unisba.Ac.Id/Handle/123456789/29588](http://Repository.Unisba.Ac.Id/Handle/123456789/29588)
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
[Https://Doi.Org/10.32502/Jimn.V10i1.2929](https://Doi.Org/10.32502/Jimn.V10i1.2929)
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
[Https://Doi.Org/10.32493/Arastirma.V1i2.12369](https://Doi.Org/10.32493/Arastirma.V1i2.12369)
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
[Https://Www.Journal.Unrika.Ac.Id/Index.Php/Beningjournal/Article/View/2445](https://Www.Journal.Unrika.Ac.Id/Index.Php/Beningjournal/Article/View/2445)
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231.
[Https://Doi.Org/10.23887/Jjpe.V10i1.20122](https://Doi.Org/10.23887/Jjpe.V10i1.20122)
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(08).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Muslimat, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 04(02).
- Nasution, L. M. (2017). STATISTIK DESKRIPTIF. *Jurnal Hikmah*, 14(01).
- Nazaruddinaziz, & Mulia, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat*. 2, 1269–1275.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rahayu, E. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan RISET Manajemen*, Vol 10(3), 1–16.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Sariadi, L. (2020). MOTIVASI KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 06(02).
- Shihab, M. R., Prahawian, W., Maria, V., Raya, J., Km, J., & Banten, K. S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020*. 3(3), 5479–5492.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–

70.
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>
- Simak, A. H. (2017). Pengaruh Celebrity Endorser Dan Iklan Televisi Terhadap Minat Beli Sepeda Motor Yamaha (Study Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado). *Jurnal Emba*, 05(02).
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4, 2166–2172.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Triharyanto, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 01(01).
- Wahyuni, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jab*, 18(02).
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>
- Yantu, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 05(01).
- Yuliantari, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 04(01).