

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA MUNGGU KABUPATEN BADUNG

I Kadek Yoga Adi Antara¹, Anak Agung Dwi Widayani², Tiara Carina³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : yogakadek043@gmail.com

ABSTRACT

High employee performance is very necessary in an organization to achieve the expected goals. With high performance, employees will try their best to overcome and solve problems faced in carrying out their duties and work. This research was carried out with the aim of finding out the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at the Munggu Village Office, Badung Regency. The population in this research was all employees in Munggu Village, Badung Regency. Totaling 35 people. The number of samples in this study was 35 people who were determined using the saturated sample method. The data in this research was obtained through the results of distributing questionnaires which were later analyzed using multiple linear regression analysis techniques. Based on the research results, it can be seen that: Work discipline, work motivation, and. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Munggu Village Office, Badung Regency. Seeing the results of the research, it is recommended that the Head of Munggu Village, Badung Regency in the future should be able to implement strict sanctions for employees who commit violations. This is important to do to establish employee work discipline so that later employees can comply with all applicable rules. With high work discipline, employees will be able to work optimally and produce the best work results.

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

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang karyawan, dipimpin oleh Perbekel Desa yaitu Bapak I Ketut Darta dan dalam kesehariannya dibantu sekretaris Desa yaitu Bapak I Made Ngarta,SH. Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung yang bekerja dalam pelayanan masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan yang demikian, pemerintah Desa Munggu, Kabupaten Badung harus efektif mungkin dalam menjalankan pekerjaannya karena pada prakteknya, sering kali ditemukan aparatur

yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya dalam menjalankan roda pemerintahan dan urusan administrasi pemerintahan desa.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dalam pelaksanaan pelayanan publik di Desa Munggu, Kabupaten Badung di temukan suatu fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan hasilnya masih minim atau belum terlaksana secara optimal. Dilihat dari penelitian pelaksanaan tugas-tugas administrasi yang tidak terlaksana dengan baik dan konsisten sesuai ketentuan, baik administrasi umum, pelayanan administrasi penduduk, maupun administrasi lainnya. Isu-isu masalah yang terjadi kurangnya

pelayanan administrasi yang diberikan misalnya dalam memberikan pelayanan administrasi penduduk yaitu : 1) pengantar Kartu Keluarga (KK), 2) pengantar surat nikah, 3) pengantar akte kelahiran, 4) surat pindah, 5) surat keterangan tidak mampu, 6) surat izin usaha. Kapasitas yang masih rendah merupakan bagian dari permasalahan yang ditunjukkan di lapangan. Diantaranya masih belum optimalnya aspek pelayanan yang diberikan oleh pemerintahan Desa.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan, dapat dilihat dari frekuensi kehadiran karyawan tersebut bekerja. Berikut ini ditampilkan data persentase absensi karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung pada tahun 2022. Adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Persentase tingkat kedisiplinan
Karyawan Pada Desa Munggu,
Kabupaten Badung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi Karyawan (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6=5/4x100
Januari	35	20	700	3	5,28
Februari	35	16	560	2	5,00
Maret	35	19	665	3	5,41
April	35	21	735	3	5,17
Mei	35	17	560	2	4,46
Juni	35	21	735	3	4,62
Juli	35	21	735	3	4,76
Agustus	35	18	630	2	4,60
September	35	18	630	3	5,87
Oktober	35	19	665	2	3,45
November	35	21	735	3	5,17
Desember	35	19	665	3	5,26
Jumlah					59,0
Rata-rata					4,92

Sumber : Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat persentasi ketidak hadiran karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung rata-rata sebesar 4,92%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Fliplo (2015), apabila absensi 0

sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini bearti bahwa tingkat absensi karyawan di Desa Munggu, Kabupaten Badung tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.

Maka dari itu hasil wawancara peneliti dengan 12 orang karyawan bahwa diperoleh 10 orang karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung yaitu terletak pada indikator penggunaan waktu yang secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan oleh organisasi kurang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap karyawan sehingga tidak dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap karyawan sehingga membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan yang telah ditetapkan bagi seorang karyawan. Selanjutnya yang terkait dengan motivasi kerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung bahwa kurangnya fasilitas kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Seperti komputer yang dapat mengakses data-data dengan cepat fasilitas internet yang kurang memadai sehingga berakibat lambatnya pekerjaan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada publik. Seperti pengurusan administrasi kependudukan (KTP ataupun KK) sering adanya keterlambatan dalam

penyelesaiannya sehingga adanya konplin dari masyarakat dan waktu dalam penyelesaiannya tidak tepat waktu. Dan yang berkaitan dengan lingkungan kerja diperoleh bahwa penyebab penurunan kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung adalah hubungan karyawan dengan karyawan lain yang kurang harmonis. Kurangnya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Seperti misalnya pelayanan kepada masyarakat dalam hal penyuluhan tentang hidup sehat bagi warga,

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah Diatas Maka Dibuat Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin 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. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko 2017).

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:334) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2017:89) adalah: Mematuhi semua peraturan organisasi, Penggunaan waktu yang secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat absensi.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Performa kerja, Pengakuan dari atasan, Karya itu sendiri.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut: Penerangan, Suhu Udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan karyawan dengan karyawan lain.

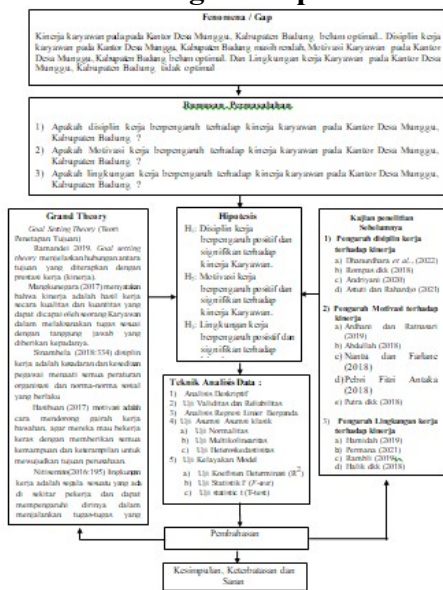
2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut: Kuantitas pekerjaan, Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, Tingkat absensi.

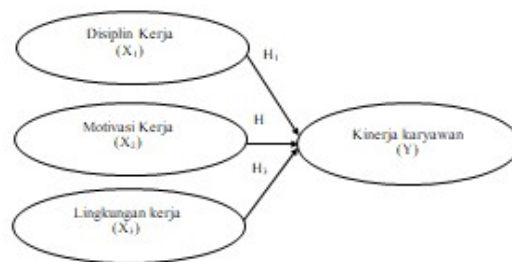
III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Gambar 2 Model Penelitian



3.2 Hipotesis

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bersumber dari teori dan penelitian sebelumnya. Hipotesis disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

IV METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan di Kantor Desa Munggu yang beralamat di Jalan Raya Munggu Kabupaten Badung Bali 80353. Adapun Obyek penelitian dalam penelitian ini meliputi: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan. . Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Desa Munggu, Kabupaten Badung. Yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan rumus *saple jenuh* sehingga diperoleh sampel sebanyak 35 respondents.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diuji dengan signifikat 0,05. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018:272). Model regresi linier berganda ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Motivasi kerja
 X_3 = Lingkungan kerja
 e = Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar

dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Analisis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.025	0.778		3.888	0.000
Disiplin kerja	0.578	0.146	0.397	3.949	0.000
Motivasi kerja	0.380	0.091	0.408	4.173	0.000
Lingkungan kerja	0.381	0.116	0.403	4.552	0.001
R					0.984
<i>R Square</i>					0.969
<i>Adjusted R Square</i>					0.966
<i>F Statistic</i>					321.707
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 3,025 + 0,578X_1 + 0,380X_2 + 0,381X_3$

a) Nilai $\alpha = 3,025$ menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai

sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung bernilai sebesar 3,025.

b) Nilai $b_1 = 0,578$ menunjukkan bahwa, apabila disiplin meningkat, sedangkan motivasi kerja dan

lingkungan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,578. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung .

- c) Nilai $b_2 = 0,380$ menunjukkan bahwa, apabila motivasi kerja meningkat, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,380. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung
- d) Nilai $b_3 = 0,381$ menunjukkan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,381. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor*

(VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

5.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,984. Besarnya nilai R 0,984 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung.

5.5 Analisis Koefisien determinasi

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,966 atau sebesar 96,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung adalah sebesar 96,6% sedang sisanya $100\% - 96,6\% = 3,4\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.6 Uji F

Dari Tabel 1 menunjukkan hasil uji F 321.707 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, iniberarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan pada Kantor Desa Munggu

5.7 Uji T (t-test)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa :

- Hasil uji t pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung.
- Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung.
- Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung.

5.8 Pembasan Hasil Penelitian

5.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,578 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Peran disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, dimana sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja karyawan tinggi mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Artinya secara empiris karyawan mampu memberi peran terhadap organisasinya, karena didukung oleh rasa tanggung jawab terhadap organisasi karena hal itu disiplin kerja karyawan berperan penting bagi suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhanurdhara *et al.*, (2022) , penelitian Rompas dkk (2020), penelitian Andriyani (2020), penelitian Astuti dan Rahardjo (2021) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,380 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat

kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019), Abdullah (2018), Nantu dan Farlane (2018), Antaka (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,381 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 < α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Budiarta, 2019). Menurut Rahmawati, dkk (2021) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi

terhadap perilaku seseorang. Maka lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada didalam ruangan atau di sekitar para pekerja sebagai tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugasnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hamidah (2019), Permana dkk, (2021), Rambli (2019), Halik dkk (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan

6.2.2 Saran

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah

pada disiplin kerja yaitu indikator Mematuhi semua peraturan, maka disarankan kepada Kepala Desa Munggu, Kabupaten Badung kedepannya harus mampu menerapkan sanksi tegas bagi karyawannya yang melakukan pelanggaran. Hal ini penting dilakukan untuk membentuk disiplin kerja karyawan sehingga nantinya karyawan bisa mematuhi semua aturan yang berlaku.

2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada motivasi kerja yaitu pada indikator Performa kerja dan Pengakuan dari atasan, maka disarankan kepada Kepala Kepala Desa Munggu, Kabupaten Badung kedepannya harus mampu mengapresiasi hasil kerja karyawan, hal ini penting dilakukan untuk menciptakan motivasi kerja karyawan karena apresiasi merupakan bentuk perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja mereka. .
3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada lingkungan kerja yaitu pada indikator Penerangan, maka disarankan kepada Desa Munggu, Kabupaten Badung untuk dapat menata kembali ruangan kerja yang ada di Kantor Desa Munggu, Kabupaten Badung terutama bagian pencahayaan. Pastikan semua ruangan mendapatkan penerangan yang layak sehingga karyawan tidak kesulitan dalam bekerja.

DAFTAS PUSTAKA

Abdurahman. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Pustaka, Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. CV Setia.

Alfarizi, A. W. (2020). Pengaruh Realisasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT

Perkebunan Nusantara VIII Bojongdatar. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 4(1), 1.

- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem Stie Mikroskil*, 8(2), 117–126.
- Anwar, S., & Kurdi, M. (2020). Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 404–410.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Aromega, T. N. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2621–2630.
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Desmarini, D., & Kasman, R. (2020). Penerapan Absensi Finger Print Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 77.
- Dhanurdhara, I. G. N. D., Wimba, I. G. A., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerepan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja.

- Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46–56.
- Diana, I., & Abdullah, P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)* 1(2), 82–94.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia (ed.)).
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nani, A., & Wijaya, A. A. M. (2020). Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Karyawan Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 8–15
- Prawirosentono, Suyadi, & Primasari, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFY Yogyakarta.
- Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer* (edisi 1). ALFABETA.
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41.
- Putri, R. E., Sarianti, R., Siwi, M. K., (2018). Disiplin Kerja Karyawan Pada Divisi Peralatan PT. Statika. *EcoGen*, 1(1), 41–47.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7 (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (edisi 13 j). Salemba Empat.