

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Dewi Kartika¹, Abdul Rachman², Surya Hendra³, Noor Ritawaty⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail : dewikartika2676@gmail.com¹, abdulrachman1979bpp@gmail.com²,
suryahendra99@gmail.com³, noor_ritawaty@yahoo.com⁴

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti dan untuk melihat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai/Karyawan (Y). Lokasi penelitian ini adalah kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Menggunakan sampling jenuh, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 43 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) bahwa secara simultan (simultan), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Begitu juga secara individu (parsial), 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 4) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kata kunci: disiplin, lingkungan, motivasi kerja, kinerja

Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola

tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2014) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pegawai adalah sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dikatakan demikian karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung kepada pegawai yang ada

dalam lembaga tersebut. Oleh sebab itu, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan ini diharapkan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan dapat tercapai. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan proses kerja dari pegawainya. Sebagaimana yang dikemukakan menurut Rivai (2009) bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai baik secara internal maupun eksternal. Simamora (2004) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Menurut Noe, dkk (2006) dalam melakukan penilaian kinerja, ada tiga kriteria yang perlu diperhatikan: (1) tugas karyawan, (2) perilaku karyawan, dan (3) ciri-ciri karyawan. Di dalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas karyawan, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja dengan kondisi yang ada, dan meningkatkan kemampuan karyawan. Dalam sebuah organisasi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu tingkah laku, sikap, menghormati, menghargai seseorang yang berkaitan dengan norma-norma yang berlaku. Sikap disiplin yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan instansi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kedisiplinan menjadi

aspek yang penting bagi karyawan dimana disiplin mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya. Ketaatan pada suatu peraturan menjadi tindakan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan instansi tidak dirugikan dengan sikap tidak disiplin.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi/organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2003). Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan/pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan/pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati, 2013).

Menurut Buhler (2004) motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan

dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins dan Judge (2011) mengemukakan motivasi kerja adalah keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dorongan motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam diri atau dari luar tubuh seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan (Daft, 2002). Menurut Wibowo (2014) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan kinerja pada instansi/ organisasi belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja serta motivasi kerja memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara (HSU). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan/pegawai. Kedisiplinan karyawan/pegawai tinggi akan memberikan dorongan kinerja menjadi lebih optimal. Lingkungan kerja kondusif memberikan kenyamanan dan keamanan pada karyawan/pegawai. Motivasi kerja akan memberikan dorongan pada karyawan/pegawai.

Studi Literatur Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan

menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dia bekerja. Menurut Sinungan (2010) indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu absensi, sikap dan perilaku, dan tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut (1) penerangan; (2) suhu udara; (3) suara bising; (4) penggunaan warna; (5) ruang gerak yang diperlukan; (6) keamanan kerja; dan (7) hubungan karyawan

Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya adalah mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan dan memberikan kepuasan. Menurut Wibowo (2011), indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan untuk berprestasi; (2) kebutuhan memperluas pergaulan; dan (3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) pelaksanaan tugas; dan (4) tanggung jawab.

Metode Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti dan untuk melihat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai/Karyawan (Y) Dinas Pendidikan Kab. HSU.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang setelah dikurangi pimpinan. Pada penelitian teknik sampling yang digunakan ada sampling jenuh. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 43 orang.

Dalam pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan penelitian ini adalah data yang berasal dari kuesioner yang peneliti bagikan kepada setiap responden dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan.

Teknik analisis data yang dipergunakan dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,660	Valid
	X1.2	0,767	Valid
	X1.3	0,822	Valid
	X1.4	0,617	Valid
	X1.5	0,748	Valid
	X1.6	0,800	Valid
Lingkungan Kerja(X2)	X2.1	0,343	Valid
	X2.2	0,688	Valid
	X2.3	0,684	Valid
	X2.4	0,659	Valid
	X2.5	0,620	Valid
	X2.6	0,537	Valid
	X2.7	0,536	Valid
	X2.8	0,564	Valid
	X2.9	0,422	Valid
	X2.10	0,372	Valid

	X2.11	0,314	Valid	
	X2.12	0,513	Valid	
	X2.13	0,311	Valid	
	X2.14	0,324	Valid	
	Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,467	Valid
		X3.2	0,530	Valid
X3.3		0,646	Valid	
X3.4		0,703	Valid	
X3.5		0,605	Valid	
X3.6		0,622	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,716	Valid	
	Y1.2	0,689	Valid	
	Y1.3	0,388	Valid	
	Y1.4	0,698	Valid	
	Y1.5	0,707	Valid	
	Y1.6	0,851	Valid	
	Y1.7	0,787	Valid	
	Y1.8	0,679	Valid	

Sumber: data diolah (2023)

Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,827	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,773	Reliabel
Motivasi Kerja	0,623	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,842	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh data pada variabel penelitian ini konsisten dan memenuhi asumsi reliabilitas atau reliabel. Dimana untuk variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai nilai *alpha cronbach* di kisaran $> 0,60$ s/d $0,80$ sehingga masuk dalam kategori baik, dan untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai *alpha cronbach* di kisaran $>0,80$ s/d 1.00 sehingga masuk dalam kategori sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	43	
Normal Parameter	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,10702920
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,074
	Negative	-0,086
Test Statistic	0,086	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 ^{c,d}	

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan nilai sig. sebesar 0,200, yang mana dalam uji *kolmogorov smirnov* ini apabila nilai sig. < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Namun, jika nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi dengan normal. Sehingga berdasarkan hasil tersebut data berdistribusi dengan normal dan memenuhi syarat normalitas.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

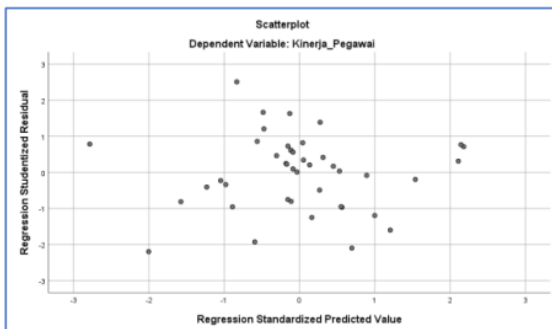
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,759	1,317
Lingkungan Kerja	0,752	1,330
Motivasi_Kerja	0,962	1,039

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Jadi, model regresi pada penelitian yang bebas dari gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2023)

Gambar 1 menunjukkan bahwa data (titik-titik) pada penelitian ini tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu (berkelompok). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dari hasil yang ada tersebut penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 5 Hasil Uji Deskriptif

Item	Mean	Hasil	Keputusan
X1.1	4,02	3,4 s/d 4,1	Baik
X1.2	3,86	3,4 s/d 4,1	Baik
X1.3	3,98	3,4 s/d 4,1	Baik

X1.4	4,07	3,4 s/d 4,1	Baik
X1.5	4,02	3,4 s/d 4,1	Baik
X1.6	4,09	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.1	4,14	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.2	3,35	2,6 s/d 3,3	Cukup Baik
X2.3	3,65	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.4	3,88	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.5	3,93	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.6	3,67	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.7	3,70	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.8	3,84	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.9	4,63	3,4 s/d 4,1	Baik
X2.10	4,33	4,2 s/d 5	Sangat Baik
X2.11	4,42	4,2 s/d 5	Sangat Baik
X2.12	4,37	4,2 s/d 5	Sangat Baik
X2.13	4,35	4,2 s/d 5	Sangat Baik
X2.14	4,21	4,2 s/d 5	Sangat Baik
X3.1	3,74	3,4 s/d 4,1	Baik
X3.2	4,07	3,4 s/d 4,1	Baik
X3.3	3,74	3,4 s/d 4,1	Baik
X3.4	3,74	3,4 s/d 4,1	Baik
X3.5	3,70	3,4 s/d 4,1	Baik
X3.6	3,65	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.1	3,72	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.2	3,91	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.3	4,14	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.4	4,19	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.5	3,74	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.6	3,81	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.7	3,84	3,4 s/d 4,1	Baik
Y1.8	3,74	3,4 s/d 4,1	Baik

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar item penelitian ini memiliki nilai *mean* di kisaran 3,4 s/d 4,1 sehingga masuk kategori baik, kecuali item X2.2 yang memiliki nilai *mean* dikisaran 2,6 s/d 3,3 sehingga masuk kategori cukup baik dan juga item X2.10 sampai X2.14 yang memiliki nilai *mean* di kisaran 4,2 s/d 5 sehingga masuk kategori sangat baik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constants)	-10,807
Disiplin_Kerja	0,800
Lingkungan Kerja	0,283
Motivasi_Kerja	0,295

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa dalam bentuk *unstandardized* persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = -10,807 + 0,800 X_1 + 0,283 X_2 + 0,295 X_3.$$

Hasil Pengujian Hipotesis Hasil Pengujian Simultan

Tabel 7 Hasil Pengujian Simultan

Model	F	Sig.	Keputusan
1	34,801	,000	Signifikan

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 7 menunjukkan bahwa diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU.

Hasil Pengujian Parsial

Tabel 8. Hasil Pengujian Parsial

	Sig.	Keputusan
Disiplin_Kerja	0,000	Signifikan
Lingkungan_Kerja	0,000	Signifikan
Motivasi_Kerja	0,046	Signifikan

Sumber: data diolah (2023)

Keputusan yang diambil berdasarkan Tabel 8 adalah sebagai berikut ini. Nilai sig X1 (Disiplin Kerja) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU. Nilai sig X2 (Lingkungan Kerja) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU. Nilai sig X3 (Motivasi Kerja) sebesar $0,046 < 0,05$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU.

Tabel 9. Hasil Uji SE&SR

	SE	Nilai
Disiplin_Kerja		46,76
Lingkungan_Kerja		25,81
Motivasi_Kerja		0,23
R Square		72,8

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 10. Hasil Uji

	SR	Nilai
--	----	-------

Disiplin_Kerja	64,24
Lingkungan_Kerja	35,45
Motivasi_Kerja	0,32
Total	100,00

Sumber: data diolah (2023)

Untuk mengetahui besar pengaruh secara parsial dilakukan pengujian SE&SR dengan rumus:

$$SE\%X = SR\%X \times R^2$$

$$SR\% = 1 + \frac{\alpha \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU sebesar 46,76%. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU sebesar 25,81%. Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU sebesar 0,23%.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,853	0,728	0,707

Sumber: data diolah (2023)

Nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,728 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang diambil dalam penelitian ini memiliki kontribusi pengaruh yang menerangkan nilai variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 72,8% ($0,728 \times 100\%$) sehingga selebihnya sebesar 27,2% ($100 - 72,8$) adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan (simultan) serta secara masing-masing (parsial) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU.

Kedisiplinan menjadi aspek yang penting bagi karyawan dimana disiplin mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya. Ketaatan pada suatu peraturan menjadi tindakan yang dapat

memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan instansi tidak dirugikan dengan sikap tidak disiplin.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Motivasi kerja adalah keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gunawan dan Idris, 2023) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mandira dan Anggreni (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Purnomo (2020) menyatakan bahwa secara simultan menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut ini. Secara simultan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten HSU. Secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Buhler, P. 2004. *Alpha Teach Yourself. Management Skills dalam 24. Jam. Terj.* Prenada Media. Jakarta.
- Daft, R.L. 2002. *Manajemen*, Edisi Kelima Jilid Satu. Erlangga. Jakarta.
- Damayanti, A.P., Susilaningsih, dan Sumaryati, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 2(1):155-168.
- Gunawan, A., dan Idris, M. 2023. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 705-719.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bumi Aksara. Bandung.
- Mandira, I.M.C., dan Anggreni, N.M.A. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bukit Indah. *JMM Unram-Master of Management Journal*, 12(1), 37-45.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noe, R, dkk. 2006. *Human Resource Management*, 5th Edition, McGraw-Hill. New York.
- Purnomo, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia. *JIMM:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior*, Fourteenth Edition. Pearson Education. New Jersey.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Satu, Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, M. 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.