

ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN SINJAI UTARA KABUPATEN SINJAI

Ashari^{*1}, Reynilda², Hernawan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}sinjaiashari@gmail.com, ²reynilda@nobel.ac.id, ³hernawan@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan Analisis Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai sumber pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai, sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai, 2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai, 3. Lingkungan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai, 4. Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai, 5. Lingkungan Variabel paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to partially and simultaneously analyze the analysis of motivation, work discipline, work environment, and performance of state civil servant employees at the North Sinjai District Office. This type of research is a quantitative approach using a questionnaire as a source of data collection.

The population in this study were all employees of the North Sinjai District Office, Sinjai Regency, while the sampling technique used a saturated sample where the entire population was sampled so that the sample obtained was 43 people. The data analysis technique used is regression analysis. The results of this research show that: 1. Work motivation influences employee performance at the North Sinjai District Office, Sinjai Regency, 2. Discipline influences employee performance at the North Sinjai District Office, Sinjai Regency, 3. the environment, which influences the performance of employees at the North Sinjai District office, Sinjai Regency, 4. Motivation, Discipline and Environment Simultaneously influence employee performance at the North Sinjai District Office, Sinjai Regency, 5. environment The most dominant variable in employee performance at the North Sinjai District Office, Sinjai district.

Keywords: Motivation, Discipline, Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Beberapa persoalan kekinian yang menimpa organisasi termasuk lembaga pemerintahan mulai dari sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya peneliti disini menitikberatkan persoalan seperti motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai oleh karena itu demi mencapai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai maka perlu memperhatikan motivasi pegawainya guna menimbulkan dorongan sehingga mendorong semangat kinerjanya pegawainya yang lebih bersemangat, memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka mencapai kinerja pegawai dalam sebuah instansi bahwa motivasi adalah tugas bagi para

pegawai untuk melakukan suatu tindakan yang searah secara langsung dapat mempengaruhi organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) “bahwa mempengaruhi motivasi dalam prinsip motivasi yaitu perhatian, mengakui andil bawahan, wewenang, partisipasi kerja dan komunikasi. Di lihat dari jenis motivasi terdiri dari dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Penggunaan motivasi positif dan negatif harus sesuai keadaan instansi yang tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja bawahan atau anggota. Secara internal dan eksternal baik yang bersifat positif ataupun negatif, memerlukan arahan dalam mengelola motivasi ini, dikarenakan motivasi dapat bersifat positif dan negatif, tergantung pada arahan dan ketangguhan pegawai. Motivasi positif yaitu memberikan penghargaan, bagi yang berprestasi di atas prestasi standar dan motivasi negatif pimpinan memotivasi bawahan dengan standar akan memberikan sanksi hukuman, ini akan meningkat kinerja jangka pendek karena takut hukuman tetapi untuk jangka panjang ini kurang baik.

Berdasarkan pengamatan dan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai sebagai salah satu perangkat daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 85 Tahun 2016 yang mengatur kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Kantor Kecamatan Sinjai Utara. Adapun Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Kecamatan terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Disebutkan bahwa Kecamatan adalah sebuah Perangkat Daerah Kabupaten/Kota sekaligus sebagai penyelenggara pemerintahan umum. Sedangkan Kelurahan disebutkan sebagai perangkat Kecamatan, hal ini sesuai Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimana pelimpahan sebagian kewenangan Bupati/Walikota kepada Camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan mengoptimalkan pelayanan publik di Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat.

Maka dalam upaya mengimplementasikan peraturan-peraturan tersebut yang dikemukakan diatas maka peneliti sadar dan memahami betul bagaimana Kantor Kecamatan memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan pelayanan publik karena peran Kantor Kecamatan sebagai garda terdepan untuk melaksanakan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sadar akan tuntutan tersebut maka peneliti berupaya agar peran Kantor Kecamatan benar-benar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya manusia yang handal yang dapat menjalankan pemerintahan dengan baik salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki Motivasi kerja serta disiplin kerja yang tinggi .

Motivasi merupakan andil besar dalam diri pegawai meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, dan rela penuh tanggung jawab.

Menurut Agustini (2019) menyatakan motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan organisasi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang.

Karena motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Motivasi kerja merujuk kepada usaha

para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Dari hasil studi awal Peneliti juga melihat bahwa masih ada pegawai yang hanya bersantai-santai pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu kerja selesai. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya motivasi para aparatur dalam perencanaan pekerjaan jangka panjang sehingga cenderung bekerja berdasarkan tugas yang diberikan saat itu saja. Disini pemimpin berperan penting untuk memotivasi para pegawai agar bekerja lebih baik.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam hal ini adalah instansi pemerintah Kantor Kecamatan Sinjai Utara tidak cukup dilihat dari motivasi kerja pegawai tapi untuk menunjang variabel tersebut dapat melihat dari segi yaitu disiplin pegawai, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di kantor tersebut. Karena apabila pegawai tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan ketangguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik pegawai yang berperilaku tidak taat pada peraturan organisasi atau organisasi. Oleh karena itu pegawai yang disiplin berarti pegawai yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantor atau organisasinya. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar (Agustini 2019).

Pegawai harus menanamkan jiwa kedisiplinan karena disiplin adalah bagian penting keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja adalah pegawai yang memberikan dampak mempengaruhi terhadap kinerja karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam rangka peningkatan kinerja.

Karena itu disiplin dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya kinerja dalam sebuah organisasi.

Optimalisasi kinerja dapat dilihat dari dampak luar seperti motivasi dan disiplin yang tinggi dari seorang pegawai, karena pada penelitian ini ingin melihat pengaruh lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja secara umum bisa diartikan bagaimana intensitas pegawai yang satu dengan yang lainnya, seperti di Kantor Kecamatan Sinjai Utara lingkungan kerja yang merupakan tempat untuk kenyamanan bekerja tentu harus bisa terukur dan berhubungan dengan kinerja.

Oleh karena itu faktor penunjang peneliti atau instrumen peneliti yang mau mengetahui mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan kerja, dimana faktor lingkungan kerja dapat menentukan keberhasilan pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara dalam menjalankan pekerjaannya, faktor lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Peneliti merujuk dari pendapat Nitisemito (2016) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar kinerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

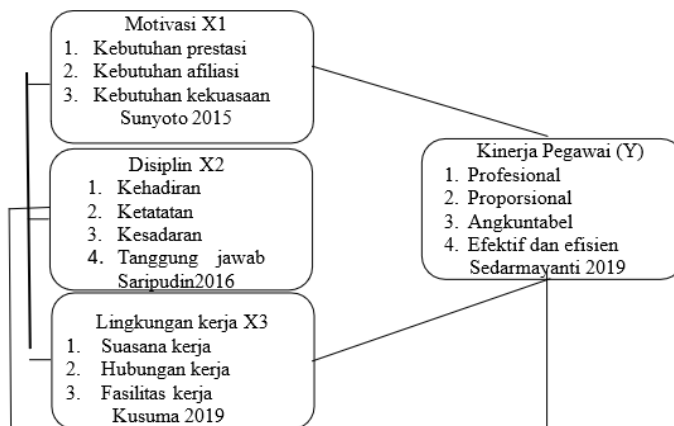
Lingkungan kerja dalam instansi sangat perlu diperhatikan untuk menunjang para kinerja, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu fisik dan non fisik. Seperti tersedianya peralatan yang menunjang kinerja, sarana transportasi, ruang istirahat, kerja sama tim dan hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu prasarana, suhu, cahaya penerangan, kualitas udara, fasilitas, ukuran ruang kerja, dan privasi ruangan.

Dari uraian tentang lingkungan kerja pegawai dominan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan itu tidak terlepas faktor non fisik yaitu hubungan sesama rekan kerja, hubungan sesama pegawai, hubungan dengan atasan atau pimpinan pada instansi. Maka dari itu lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif atau menciptakan peningkatan kerja, sehingga produktivitas dan capaian kerja meningkat pekerjaan pegawai bisa selesai dengan tepat waktu dengan bekerja sama dengan kompak sehingga pekerjaan yang telah direncanakan oleh organisasi dapat diselesaikan tepat waktu dan dengan standar yang sesuai dalam skala waktu yang distandarkan, serta prestasi kerja pegawai, maka dari itu dapat kita simpulkan hubungan antara motivasi, disiplin dan lingkungan sangat berdampak pada kinerja karna sama-sama berkaitan dengan individu pegawai.

Serangkaian penjelasan terkait dengan variabel independan mulai dari Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang bisa diukur untuk mengetahui pengaruh kinerja, sama-sama memberikan harapan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dikantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai, karena motivasi lahir dari dalam diri pegawai itu sendiri, begitupun disiplin adalah bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan nilai, norma dan konsisten seorang pegawai dalam rangkaian menjawab tantangan organisasi, sangat erat hubungan dengan lingkungan kerja yang bisa memberikan jawaban dari keraguan karena lingkungan yang baik tentu menghadirkan suasana yang baik, dengan situasi yang baik tentunya membuat kondisi yang nyaman dalam suatu pekerjaan, oleh karena itu ketiga variabel independen yang peneliti angkat ini bisa menjawab teori yang berkembang dan dibutuhkan oleh organisasi yang mengharapkan kinerja yang meningkat, dari uraian tersebut peneliti mengangkat judul penelitian dengan judul **Analisis Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sinjai Utara kabupaten Sinjai
2. Diduga Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sinjai Utara kabupaten Sinjai
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sinjai Utara kabupaten Sinjai
4. Diduga Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sinjai Utara kabupaten Sinjai
5. Diduga Motivasi dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sinjai Utara kabupaten Sinjai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana menurut Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis pada fenomena dan bagian-bagian serta kausalitas hubungannya dengan mengumpulkan data yang bisa diukur melalui teknik statistik, komputasi maupun matematika”.

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli tahun 2024 dan tempat pelaksanaannya dilaksanakan di kantor kecamatan Sinjai Utara kabupaten sinjai.

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 40 orang responden yang terdiri dari ASN dan 20 Honorer daerah yang berada pada kantor kecamatan Sinjai Utara kabupaten Sinjai. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan tehnik sampel berdasarkan yang dikemukakan oleh Arikunto (2019) bahwa jika populasi berada dibawah 100 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka jumlah sampel 40 orang responden, adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel sensus sampel yang artinya semua sampel pada penelitian ini mempunyai peluang yang sama dijadikan responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear sederhana yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|----------------|------|---------------------------|---------|------------|
| Disiplin Kerja | X2.1 | 0.837 | 0.260 | Valid |
| | X2.2 | 0.890 | 0.260 | Valid |
| | X2.3 | 0.894 | 0.260 | Valid |
| | X2.4 | 0.838 | 0.260 | Valid |
| | X2.5 | 0.741 | 0.260 | Valid |
| | X.6 | 0.731 | 0.260 | Valid |

Sumber: Data ouput SPSS versi 26, 2024

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel Motivasi menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (42-3=29) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,260, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|----------|------|---------------------------|---------|------------|
| Motivasi | X1.1 | 0.471 | 0.260 | Valid |
| | X1.2 | 0.699 | 0.260 | Valid |
| | X1.3 | 0.750 | 0.260 | Valid |
| | X1.4 | 0.552 | 0.260 | Valid |
| | X1.5 | 0.591 | 0.260 | Valid |
| | X1.6 | 0.699 | 0.260 | Valid |
| | X1.7 | 0.750 | 0.260 | Valid |

Sumber: Data ouput SPSS versi 26, 2024

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai rtabel (n-k-1) yang mana (43-3-1=39) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,260, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|------------------|------|---------------------------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja | X2.1 | 0.742 | 0.260 | Valid |
| | X2.2 | 0.338 | 0.260 | Valid |
| | X2.3 | 0.451 | 0.260 | Valid |
| | X2.4 | 0.810 | 0.260 | Valid |
| | X2.5 | 0.615 | 0.260 | Valid |
| | X.6 | 0.810 | 0.260 | Valid |

Sumber: Data ouput SPSS versi 26, 2024

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel Lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k-1) yang mana (43-3-1=29) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,260,

berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan adalah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|------------------|------|---------------------------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja | Y.1 | 0.517 | 0.260 | Valid |
| | Y.2 | 0.800 | 0.260 | Valid |
| | Y.3 | 0.558 | 0.260 | Valid |
| | Y.4 | 0.475 | 0.260 | Valid |
| | Y.5 | 0.392 | 0.260 | Valid |
| | Y.6 | 0.755 | 0.260 | Valid |

Sumber: Data output SPSS versi 26, 2024

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (42-3=29) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,260, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item | CronbachAlpha | Standar Reliabilitas | Ket |
|------------------|------|---------------|----------------------|----------------|
| Motivasi | X1 | 0.796 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | X2 | 0.712 | 0.60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | X3 | 0.700 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | Y | 0.500 | 0.60 | Cukup Reliabel |

Sumber: Data output SPSS versi 26, 2024

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model B | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|---------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 8.334 | 3.122 | | 2.669 | .011 |
| | X1 | .252 | .088 | .360 | 2.867 | .007 |
| | X2 | .180 | .090 | .260 | 1.998 | .053 |
| | X3 | .259 | .093 | .337 | 2.794 | .008 |

Sumber : Data output SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8334 + 0,252X1 + 0,180X2 + 0,259X3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8.334 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 8.334.
- b. Nilai 0.252 pada motivasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,252 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,252 satuan. Sehingga motivasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai 0,180 pada disiplin kerja (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0.180 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,180 satuan. Sehingga disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai.
- d. Nilai 0,259 pada lingkungan kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,259 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,259 satuan. Sehingga motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh untuk t hitung motivasi sebesar 2867 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2021. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2867 > 2021 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima.

Untuk t hitung disiplin kerja sebesar 1.998 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2.021. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1.998 < 2.021 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,05 > 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima.

Untuk t hitung Lingkungan kerja sebesar 2,798 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2.021. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2789 > 2.021 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis .

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|--------|-------------|--------|--------|-------|
| 1 | Regression | 49.216 | 3 | 16.405 | 13.065 | .000b |
| | Residual | 48.970 | 39 | 1.256 | | |
| | Total | 98.186 | 42 | | | |

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2024

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 43$ maka tabel didapat $(3:43)=2,85$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $13 >$ nilai f tabel $2,85$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan berarti Hipotesis peneliti diterima.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
| | | | | | R Square Change | F Change |
| 1 | .708a | .501 | .463 | 1.121 | .501 | 13.065 |

Sumber Data Primer diolah SPSS, Tahun 2024

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,708$ yang artinya korelasi atau hubungan antara beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70.8%. Sementara nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,501$ yang artinya sebesar 50,1% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dan sisanya 49.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, budaya kerja, sumber daya manusia, dan pelayanan, dan lain-lain.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 9. Hasil Uji Beta

| Variabel | Beta | Signifikansi |
|-----------------------|-------|--------------|
| Motivasi(X1) | 0,381 | 0,000 |
| Disiplin (X2) | 0,607 | 0,000 |
| Lingkungan kerja (X3) | 0,359 | 0,000 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi(X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai adalah variabel motivasi (X1) dengan nilai $0,360$, kemudian variabel Motivasi (X3) dengan nilai beta sebesar $0,337$, dan variabel terendah adalah variabel Disiplin kerja (23) dengan nilai koefisien beta sebesar $0,260$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai t hitung ($0,867$) $>$ t tabel ($2,021$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,00 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan istilah yang mendefinisikan kualitas yang ada pada diri pegawai yang mempengaruhi tindakan seseorang (Siagian, 2016: 212). Menjaga motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan kekuatan pendorong di balik setiap orang dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Jika seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, dia tidak akan bekerja secara maksimal. Dengan insentif yang tepat, pegawai akan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugasnya.

Bekerja pada bidang yang sama dalam waktu yang lama memungkinkan pegawai merasa bosan. Aktivitas kerja yang monoton yang berulang setiap hari dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat menghasilkan kinerja mereka untuk pertumbuhan organisasi, karena mereka mungkin tidak lagi memiliki cukup energi untuk melakukannya. Mengetahui bahwa status mereka mungkin tidak akan bisa lanjut ke posisi selanjutnya, akan menyebabkan pegawai tidak lagi memiliki keinginan dan kemampuan untuk memperbaiki diri, dan pada titik tertentu mereka tidak akan peduli dengan produk atau layanan yang perlu diungkapkan oleh organisasi, karena tidak akan berdampak pada status dan karir mereka.

Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya Motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, dinas harus memperhatikan motivasi pegawai agar antara dinas dan pegawai dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Motivasi pegawai yang tinggi akan membangun dedikasinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Organisasi harus memperhatikan bagaimana mempertahankan dan menangani motivasi kerja pegawai dalam bekerja sedemikian rupa agar tetap kuat dan berpusat pada tujuan intansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri (2024) yang memperoleh hasil bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Mundsir, 2021. Pengaruh Motivasi, disiplin dan pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sudirman, 2019. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja oleh pegawai. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja oleh pegawai dan analisis mempengaruhi Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian untuk menemukan rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Pegawai. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai. Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh pegawai. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi menurut: Jones dan Gareth (2016) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2016). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2016).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin nilai thitung (1,998) > ttabel (2,021) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,05 \neq 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Rusydi, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan

Selayar, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya.

Disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dari hasil penelitian ini juga diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum, dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya (Patmarina dan Erisna, 2012). Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk berhasil atau mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi dalam evaluasi kinerja yang dicapainya.

Disiplin kerja sangat penting untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Pegawai memiliki rasa kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan jam kerja seperti berangkat sebelum masuk kerja, bekerja sesuai waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan organisasi. Apabila ditelaah lebih lanjut, maka disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso (2016) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya bahwa Lingkungan Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan

tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi sarana pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan organisasi harapan. Didukung oleh Hasibuan (2015) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Pada penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) yang mengatakan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan OLEH *Rina Dwi Handayani (2015) yang mengatakan bahwa* lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai balitsa lembang. Juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilma et al., (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, artinya bahwa Lingkungan Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

Hasibuan (2015) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi.

Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi sarana pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan organisasi harapan.

Pada penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nika Saputra (2021) yang mengatakan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekar putih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso

Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu instansi diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral pegawai. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Abdul Wahidin, 2021. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PMD dan BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan, gaya kepemimpinan, remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang mampu mengkondisikan pegawainya dengan baik secara otomatis pegawai tersebut akan disiplin dengan sendirinya. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Sehingga agar pegawai menjadi disiplin dengan tanpa paksaan, maka pimpinan sebaiknya membarenginya dengan tetap memberikan motivasi secara berkala agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seorang pegawai tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa senang.

Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan instansi, karena lingkungan kerja mereka menjadi wahana dan motivasi yang cukup untuk perlu melakukan refleksi dan reksasi situasi pekerjaan. Sehingga lingkungan kerja yang ramah menjadi sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sinjai Utara Kabupaten Sinjai
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sinjai Utara Kabupaten Sinjai
4. Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.
5. Lingkungan kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sinjai Utara Kabupaten Sinjai

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, A., Firman, A., & Badaruddin, B. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on the Performance of Employees of the Makassar Shipping Science Polytechnic Simulator Unit. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 36-47.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Hasibuan., Erni, Aprida., et al. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. 5(1). 22-41.
- Hasrudy, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Universitas Muhammadiyah*. 15(1): 27-36.
- Heny, Sidanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*,9(1), 44–53
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Muhammad, Ashari, S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
- Robbins, S. P., dan M. Coulter. (2016). *Manajemen. Terjemahan B. Sabran. Edisi Tigabelas. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.