

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

Farid Wahyudi^{*1}, Andi Ririn Oktaviani², Abdul Khalik³

^{*1}Program Pascasarjan Institut Teknologi dan Bisnis Indonesia Makassar

²Program Pascasarjan Institut Teknologi dan Bisnis Indonesia Makassar

³Program Pascasarjan Institut Teknologi dan Bisnis Indonesia Makassar

E-mail : wahyudi.farid999@gmail.com¹, ririn@stienobel-indonesia.ac.id², khalik@stienobel-indonesia.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja, motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa dan Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertaris Daerah Kabupaten Gowa. Untuk menganalisis besarnya kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, Sedangkan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Sementara berdasarkan hasil Uji Simultan atau uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Disiplin kerja dengan nilai "standardized Coefficients beta" sebesar 0,613 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,005$. Besarnya kontribusi pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan kompetensi secara simultan sebesar 74,0 %. Sisanya, sebesar 26,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja.

ABSTRACT

This study aims to partially analyze the effect of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of the Gowa Regency Regional Secretariat employees as well as to determine and analyze the simultaneous influence of the work environment, work motivation on the performance of the Gowa Regency Regional Secretariat employees and to analyze which variables are the most important. dominant influence on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Gowa Regency. To analyze the contribution of the work environment, work motivation and work discipline to the performance of the employees of the Gowa Regency Regional Secretariat.

The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Gowa Regency Regional Secretariat Office, Meanwhile, Work Discipline has a positive and significant impact on employee performance at the Gowa Regency Regional Secretariat Office. Meanwhile, based on the results of the Simultaneous Test or f test, it shows that the work environment, motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Gowa Regency Regional Secretariat Office. The variable that has a dominant influence on employee performance is the work discipline variable with a value of "standardized coefficients eta" of 0.613 with a significance level of $0.000 < 0.005$. The magnitude of the contribution of the influence of the variables of competence, motivation and competence simultaneously is 74.0%. The remaining 26.0% is influenced by other variables not examined.

Keywords: *Work environment, Motivation and Work discipline.*

PENDAHULUAN

Sekretariat daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (disingkat sekda). Sekretariat daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretariat daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretariat Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretariat Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya. Sekretariat Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah. Oleh karena itu, peran Sekertaris Daerah dalam membentuk karakter dan sikap sopan santun dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sangat diperlukan.

Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Salah satu faktor penting dalam pelayanan administrasi adalah kesungguhan dan keseriusan. Kesungguhan merupakan kemauan yang keras yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin tanpa mengharapkan pujian ataupun imbalan atas pekerjaan tersebut. Sedangkan keseriusan merupakan suatu tekad seseorang untuk fokus dalam pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan cepat dan tepat waktu sesuai skedul yang ditetapkan. Sehingga setiap daerah mengharapkan pada setiap pegawai untuk bekerja dengan baik dengan meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Kinerja pegawai dapat ditingkat apabila didukung oleh faktor lingkungan kerja kondusif, baik dari segi penerangan lampu ruangan kantor, sirkulasi udara yang baik, ukuran ruangan, Air Conditioner (AC) dan fasilitas kerja lainnya berupa meja, kursi serta computer kerja yang dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja seseorang pegawai dapat dipacu, apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Gap riset terkait fenomena lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa kurang maksimal sebagaimana yang diharapkan. Idialnya sebuah kantor Pemerintahan harus memiliki fasilitas lingkungan kerja yang lengkap namun kenyataan yang terjadi pada Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa, belum terwujud sesuai apa yang diharapkan sehingga mengganggu kenyamanan dan keamanan dalam bekerja kerja setiap para pegawai untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kursi dan meja kerja yang sudah usang, computer kerja yang termakan usia, penarangan ruangan yang kurang baik, fentilasi udara dan kedudukan dan pemasangan AC Ruangan yang kurang tepat, sehingga berdampak pada suhu udara di ruangan kerja sangat panas sehingga mengganggu kenyamanan dan keamanan dalam bekerja para pegawai.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.” Sementara, menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat

mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya

Pernyataan Teori tersebut diatas sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau (2018). Yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Motivasi kerja para pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Gowa belum maksimal baik dilihat dari segi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, Semangt kerja kurang, penyampaian ide dan gagasan yang rendah, banyak pekerjaan terabaikan serta rasa kurang percaya diri dan minder dalam melaksanakan segala kegiatan yang diberikan oleh atasan. Gejala seperti hal tersebut diatas akan berdampak langsung terhadap kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan. Penyebab utama motivasi kerja para pegawai menurun dapat dipengaruhi oleh kompensasi atau gaji yang diberikan, Perlakuan atasan terhadap bawahan, beban kerja dan lingkungan kerja yang baik serta peluang untuk maju dan fasilitas kerja yang mendukung. Hal semacam in belum tersentuh oleh perhatian atasan sehingga motivasi kerja peagawai sangat rendah.

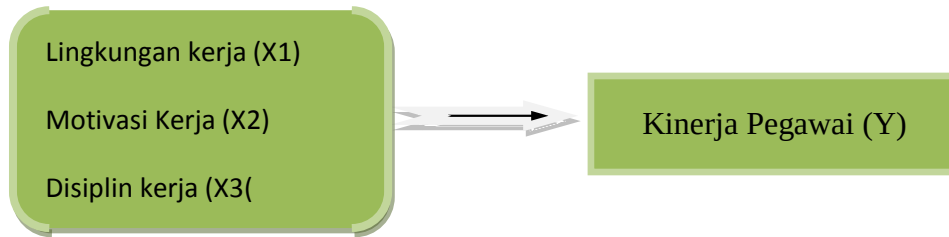
Teori tersebut diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pehawai. Artinya semakin baik motivasi kerja seseorang maka semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, semakin rendah motvasi kerja seseorang pegawai maka semakin jelek kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta semakin banyak tumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Disiplin kerja para pegawai Sekertaris Daerah Kabupaten Gowa masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran tidak tepat waktu, ketaatan dalam melaksanakan tugas serta pemanfaatan waktu istirahat yang terlampau lama, kerapian serta kesantunan dalam bekerja sehingga akan berdampak langsung terhadap penyelesaian pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh karena itu, disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003), dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sanksinya apabila para pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Teori disiplin kerja tersebut diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, Semakin baik disiplin kerja para pegawai maka semakin baik kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa. Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

- () = Pengaruh Simultan
□ = Pengaruh Parsial

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa.
3. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan di Sekertaris daerah Kabupaten Gowa dengan pertimbangan bahwa Sekda tersebut tempat saya bekerja sehingga data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh secara lengkap sesuai dengan variabel penelitian tersebut. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan Mei 2022.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 orang pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa. Sedangkan menurut Arikunto,(2012) adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen, populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif dengan yang lainnya dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan). Sampel penelitian sebanyak 110 orang pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Sekda Kabpaten Gowa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data regresi diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel independent meliputi Lingkungan kerja (X1) Motivasi kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Alat analisis yang digunakan dalam mengolah data hasil penelitian tentang pengaruh masing-masing variabel Independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada tabel hasil output SPSS berikut dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.204	1.505		-.800	.426		
	X1	.181	.043	.247	4.186	.000	.919	1.088
	X2	.207	.084	.192	2.454	.016	.526	1.901
	X3	.657	.084	.613	7.810	.000	.522	1.917

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 14 di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -1.204 + 0,181 (X_1) + 0,207 (X_2) + 0,657 (X_3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar - 1.204 dengan asumsi predictor lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja adalah tetap maka rata-rata peningkatan kinerja pegawai sebesar - 1.204 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,181 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,181 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,101 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,101 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai Koefisien Regresi Variabel Disiplin kerja (X₃) sebesar 0,657 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,657 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Uji-t

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat

atau variabel dependen (Y). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent Lingkungan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen atau variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 2,048 ($\text{Sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Hasil uji parsial tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.204	1.505		-.800	.426		
Lingk.kerja X1)	.181	.043	.247	4.186	.000	.919	1.088
Motivasi kerja (X2)	.207	.084	.192	2.454	.016	.526	1.901
Disiplin kerja (X3)	.657	.084	.613	7.810	.000	.522	1.917

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 15 tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar $4,186 > 1,989$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja pegawai tidak baik maka akan berdampak terhadap penurunan aktivitas dan kinerja kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dapat berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa dapat penerangan, warna ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kenyamanan ruangan. Jika tempat kerja terdapat tempat untuk bersantai, berkumpul, dan bermain, kinerja ka akan semakin meningkat. Hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing pegawai yang nantinya kinerja masing-masing individu akan meningkat. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik dapat berupa budaya kerja di dalam perusahaan. Budaya kerja meliputi struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama dalam tim, *leadership*. Budaya kerja diukur dengan kebiasaan yang ada dalam perusahaan, karakter *leader*, dan struktur organisasi pemerintah.

Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar $(7.810 > 1,989)$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja setiap pegawai baik akan berdampak peningkatan kinerja pegawai. Artinya, Semakin baik motivasi kerja para pegawai yang diberikan oleh atasan pada Sekretariat Daerah

Kabupaten Gowa maka semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Motivasi kerja akan mendorong pegawai aktif menyelesaikan berbagai tugas dan pekerjaan sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan memiliki kinerja yang tinggi dan memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic menunjukkan Nilai t hitung variabel Disiplin kerja sebesar $(2.454 > 1,989)$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja setiap pegawai baik akan berdampak peningkatan kinerja pegawai. Artinya, Semakin baik disiplin kerja para pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa maka semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, Semakin rendah motivasi kerja para pegawai maka semakin menurun kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji f dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai $F < 0,05$ maka memenuhi ketentuan goodness of fit model, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.286	3	155.762	76.796	.000 ^a
	Residual	164.290	81	2.028		
	Total	631.576	84			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 14 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 76,796 $> 2,720$ (f tabel) , hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Uji beta merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara 3 variabel Independent yang meliputi variabel Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hasil output pengolahan data dengan bantuan Program SPSS maka dapat dilihat variabel yang dominan dalam tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.204	1.505		-.800	.426		
Lingk.kerja (X1)	.181	.043	.247	4.186	.000	.919	1.088
Motivasi kerja (X2)	.207	.084	.192	2.454	.016	.526	1.901
Disiplin kerja (X3)	.657	.084	.613	7.810	.000	.522	1.917

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel 16 di atas nilai “*Standardized Coefficient Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Disiplin kerja dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar **7,810** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin kerja (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan tugas, baik ketaatan dalam melaksanakan tugas maupun ketepatan waktu masuk kerja dan tanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 ^a	.740	.730	1.42417	2.219

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 17 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.740 dengan tingkat Standart Error of the Estimate sebesar 1,42417 yang

artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel lingkungan kerja (X1), Variabel motivasi (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 74,0 %. Sisanya, sebesar 26,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya gaji, penghargaan dan pengembangan karir

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis penelitian maka pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini mengingat lingkungan kerja merupakan prasyarat utama dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan segala fasilitas yang lengkap membuat para pegawai merasa betah, bahagia dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pegawai juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendorong suasana hangat penuh ceria, penuh persahabatan, bebas membagi ide, area bekerja lebih bersih dan dapat membuat nyaman semua pihak utamanya pada pegawai pada umumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh saudari Rusmawita (2016) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Kartika Yuliantari¹, Ines Prasati².(2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja yang disediakan.

Penelitian ini berbeda dan tidak sejalan dengan hasil penelitiannya Erick Dwi Adhi Kurniawan (2013). Dengan mengangkat Judul : Pengaruh Lingkungan kerja dan upah Terhadap Kinerja Pegawai di PG Krebet Baru Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Upah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PG Krebet Baru di Kabupaten Malang.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil parsial atau Uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini mengingat motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi orang bekerja untuk mengharapkan satu imbalan yaitu berupa kompensasi atau gaji untuk membiayai kehidupan setiap hari. Motivasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu atasan. Oleh karena itu, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian saudara Rusmawita (2016) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai; 2) motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai; 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Kartono (2006) menyatakan bahwa Motivasi dapat 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 diluar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Motivasi dapat dipandang sebagai pendorong utama para pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian saudara Eko Partono, 2018, Riandhika Yossy Kartikasari, 2017, dan Putri Kemala Dewi. 2012, dkk. Yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Provinsi Sumatra Utara.
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, dimana nilai t hitung $7.810 > 1.989$ t tabel. Artinya, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan serangkaian ketaatan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Semakin baik tingkat kedisiplinan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya maka semakin baik kinerja pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Indikator membeiknya disiplin kerja dapat dilihat dari peningkatan absensi yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapian dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, sikap dalam perjalanan dan sebagainya .

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta tanggung menjalankannya serta tidak mengelak untuk

menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja dalam suatu organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **Zainal (2016)**. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowalii. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan bahodopi Kabupaten Morowali; 2) kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil; 3) pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil; 4) **disiplin kerja** berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali dan penelitian

Rahmawati, 2022. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng, **Disiplin kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Menurut Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Disiplin kerja dengan nilai β sebesar 0,613 serta tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Artinya Disiplin kerja merupakan sikap para pegawai untuk menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja dalam suatu organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian **Zainal (2016)**. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowalii. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin

kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan bahodopi Kabupaten Morowali; 2) kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil; 3) pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil; 4) disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, Sedangkan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Berdasarkan hasil Uji Simultan atau uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Disiplin kerja dengan nilai “*standardized Coefficients beta*” sebesar 0,613 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,005$.
4. Besarnya kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan sebesar 74,0 %. Sisanya, sebesar 26,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung.
- Abdul Azis. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Jurnal MULTIPLIER–Vol. I No. 1 November 2016.
- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,. Bandung
- Ansari, M. Isa, 2008. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Arikunto. (2012). Metodologi Penelitian. Yogyakarta. Bina Aksara.
- Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Aswar. (2007). Reliability dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bhima Nata Hadi Surya (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis. Uinversitas Islam Yogyakarta.

- Brigita Ria Tumilaar. (2015). The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut, Jurnal EMBA, Vol 3, No 2.
- Budiyono, Haris, Amirullah. (2014), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bunga Astra Gracia (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. Jurnal Forkamma Vol 2 No. 2 tahun 2019.
- Cascio, W.F. (2008). Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dale, Timpe. (2013). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Desseler, Gary, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.
- DjarmikoYayat Hayati, (2008), Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung 2.
- Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal ptimal Vol. 13 No. 1 2019.
- Effendi. Sofian. Singarimbun, Masri & (2019). Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Faustino Cardoso Gomes.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.
- Gareth. R. George, Jenifer M., Jones,(2018) ;”Contemporary Management Creating Media Komputindo, Jakarta.
- George R. Terry, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia,. Jakarta : CV Haji Masagung Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.