

## **PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

**Junaidi<sup>\*1</sup>, Haerana Alwany<sup>2</sup>, Reynilda<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>dyfahdian@gmail.com, <sup>2</sup>haerana@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>reynilda@nobel.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dan untuk menganalisis dan mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 79 responden dengan mengambil dari populasi pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 99 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F Uji Beta dan Uji Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, motivasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Dan dari hasil penelitian ini pula menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze and determine the influence of discipline, motivation and work environment partially on employee performance at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency, to analyze and determine the effect of discipline, motivation and work environment simultaneously on employee performance at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency and to analyze and find out the most dominant factors influencing employee performance at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency.*

*The method used in this study is a quantitative approach, the number of samples in this study was 79 respondents by taking from the population of employees at the Regional Secretariat of the Sidenreng Rappang district as many as 99 people. Data collection techniques in this study used questionnaires or questionnaires distributed to respondents. Data analysis techniques used multiple linear regression, classic assumption test, t test, F test Beta test and Coefficient of Determination test. Data processing in this study uses SPSS software.*

*The results showed that discipline partially had a positive effect on employee performance at the regional secretariat of Sidenreng Rappang district, motivation partially had a negative effect on employee performance at the regional secretariat of Sidenreng Rappang district and work environment partially had a positive effect on employee performance at the regional secretariat of Sidenreng Rappang district. The results of this study indicate that simultaneously discipline, motivation and work environment have a positive effect on the performance of employees at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency. And the*

*results of this study also show that the work environment has the most dominant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya Simamora (2017). Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai kinerja yang diinginkan

Prawirosentono (1999) mengartikan kinerja sebagai, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan-sediaan seseorang mentaati semua peraturan dan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan,2016). Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian hasil kinerja pegawai. Setiap pegawai yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau tugas -tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara personal. Semakin memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Pegawai yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah sehingga pencapaian kinerja yang baik akan lebih maksimal.

Kinerja seorang pegawai akan mudah dicapai jika didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakan mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai tersebut. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Karena seseorang yang mempunyai motivasi yang

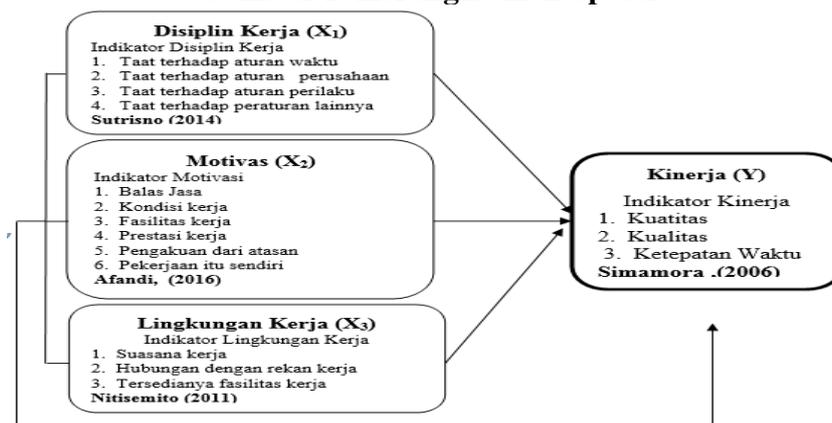
tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaan yang dikerjakannya memberikan hasil yang sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Dalam peningkatan kinerja bukan hanya di pengaruhi oleh kedua faktor tersebut diatas. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2005) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Disamping disiplin kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga harus diperhatikan oleh instansi. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman serta menyenangkan akan meningkatkan kinerja dan prestasi pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang mempunyai tugas umum yakni meningkatkan pelayanan dalam hal pemerintahan, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat khususnya di Kabupaten Sidenreng Rappang, maka hal ini perlu menjadi perhatian yang serius dari pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawainya. Banyaknya pelanggaran yang telah dilakukan oleh para pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang juga dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai yang mengakibatkan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah dan kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja mereka. Motivasi kerja dapat tumbuh oleh beberapa faktor misalnya adanya balas jasa yang sesuai dan fasilitas kerja yang memadai, dan yang tak kalah pentingnya adalah faktor pemimpin. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai menyebabkan kinerja pegawai bisa menurun. Motivasi menjadikan pegawai merasa terdorong dan semangat untuk terus bekerja sepenuh hati demi mencapai tujuan organisasi, akan tetapi pada kenyataannya masih adanya pegawai yang tidak termotivasi untuk bekerja maksimal, salah satunya adalah pegawai tidak fokus dalam bekerja. Permasalahan-permasalahan yang muncul membuat kinerja pegawai dalam pelayanan belum sesuai dengan harapan masyarakat.

Dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kerangka konsep penelitian digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Diduga disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Diduga lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Sekretraiat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Waktu Penelitian dilakukan mulai tanggal 5 April sampai dengan 5 Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 99 orang. Adapun sampelnya adalah pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah. Karena banyaknya populasi sehingga sampel ditentukan dengan metode Slovin sehingga ditentukan sampel sebanyak 79 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka untuk dapat menarik kesimpulan dengan menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS. Adapun analisis data tersebut yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda dengan menggunakan bantuan uji statistik IBM SPSS. Hasil pengolahan data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

#### **Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub> -1	0,702	0,2213	0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -2	0,748		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -3	0,771		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -4	0,585		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -5	0,698		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -6	0,636		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -7	0,606		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -8	0,751		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -9	0,604		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>1</sub> -10	0,588		0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r\text{-tabel} = 0,2213$  dan nilai taraf signifikasinya lebih kecil dari  $= 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
X <sub>2</sub> -1	0,437	0,2213	0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -2	0,560		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -3	0,632		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -4	0,485		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -5	0,387		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -6	0,697		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -7	0,684		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -8	0,759		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -9	0,697		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>2</sub> -10	0,781		0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r\text{-tabel} = 0,2213$  dan nilai taraf signifikasinya lebih kecil dari  $= 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
X <sub>3</sub> -1	0,591	0,2213	0,000 < 0,05	Valid
X <sub>3</sub> -2	0,421		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>3</sub> -3	0,508		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>3</sub> -4	0,475		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>3</sub> -5	0,592		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>3</sub> -6	0,727		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>3</sub> -7	0,315		0,000 < 0,05	Valid
X <sub>3</sub> -8	0,566		0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r\text{-tabel} = 0,2213$  dan nilai taraf signifikasinya lebih kecil dari  $= 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
Y-1	0,573	0,2213	0,000 < 0,05	Valid
Y-2	0,473		0,000 < 0,05	Valid

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
Y-3	0,750		0,000 < 0,05	Valid
Y-4	0,425		0,000 < 0,05	Valid
Y-5	0,572		0,000 < 0,05	Valid
Y-6	0,435		0,000 < 0,05	Valid
Y-7	0,528		0,000 < 0,05	Valid
Y-8	0,758		0,000 < 0,05	Valid
Y-9	0,753		0,000 < 0,05	Valid
Y-10	0,625		0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari r-tabel = 0,2213 dan nilai taraf signifikasinya lebih kecil dari = 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

Dari hasil uji didapatkan bahwa variabel disiplin (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai r-hitung > rtabel =0,2213 dan nilai taraf signifikasinya < dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari keempat variabel tersebut adalah valid.

### Uji Realibilitas

Uji realibilitas variabel disiplin (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil olah data didapatkan sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin (X <sub>1</sub> )	0,862	Reliabel
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,823	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,631	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,755	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2023.

Dari tabel tersebut diatas (tabel 5) dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	11,988	4,936		2,429	.018
Disiplin (X <sub>1</sub> )	.252	.100	.250	2,510	.014
Motivasi (X <sub>2</sub> )	-.157	.104	-.157	-1.507	.136

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	.803	.118	.635	6,780	.000

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan analisis seperti tabel 5.18 diatas maka diperoleh persamaan regresi linier yaitu :

$$Y = 11,988 + 0,252X_1 + (-0,157)X_2 + 0,803X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 11,988 menunjukkan variabel independen yaitu disiplin, motivasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0 ) maka konstannya akan tetap senilai 11,998.
2. Nilai koefisien regresi disiplin adalah sebesar 0,252 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa jika disiplin mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,252 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
3. Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar -0,157 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengurangi nilai kinerja pegawai sebesar -0,157 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,803 dengan arah yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,803 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### Uji T (Secara Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas yang antara lain Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh atau tidak secara individual atau parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang pada tingkat keyakinan sebesar 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05, dengan derajat kebebasan (df)=n-3 = 79-3 = 76 diperoleh ttabel sebesar 1,991. Hasil pengujian hipotesis uji t terlihat seperti pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Koefisien Regresi Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)  
Berdasarkan dengan tabel diatas diketahui  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,492 > 1,991 dan nilai sig = 0,014 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga hipotesis pertama yang mengatakan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, diterima
- 2) Pengujian Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)  
Berdasarkan dengan tabel diatas diketahui nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,507

< 1,991 dan nilai sig = 0,136 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga hipotesis kedua yang mengatakan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, ditolak.

3) Pengujian Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan dengan tabel diatas diketahui  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu 6,780 > 1,991 dan nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, diterima.

**Uji F (Secara Simultan)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan yaitu disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang pada tingkat keyakinan sebesar 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05, dengan derajat kebebasan (df)=(n-k)=( 79-4 = 75) dan (k-1)=(4-1=3) diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,73. Hasil analisis uji F terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.784	3	178.261	21.332	.000 <sup>b</sup>
	Residual	626.735	75	8.356		
	Total	1161.519	78			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), DISIPLIN (X1), MOTIVASI (X2)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5.20 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  yaitu 21,332 > 2,73 dan nilai signifikasinya 0.000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dan hipotesis keempat diterima.

**Uji Beta (Variabel Dominan)**

**Tabel 8. Hasil Uji Beta Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	11,988	4,936		2,429	.018
Disiplin ( $X_1$ )	.252	.100	.250	2,510	.014
Motivasi ( $X_2$ )	-.157	.104	-.157	-1,507	.136
Lingkungan	.803	.118	.635	6,780	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
kerja (X <sub>3</sub> )					

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Sesuai dengan tabel 8 diketahui nilai beta yang paling tinggi adalah variabel Lingkungan kerja dengan nilai 0,635 sehingga disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah lingkungan kerja dan hipotesis kelima diterima.

### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 <sup>a</sup>	.460	.439	2.89076	2.111

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>), DISIPLIN (X<sub>1</sub>), MOTIVASI (X<sub>2</sub>)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan tabel 5.22 diketahui hasil nilai R Square adalah sebesar = 0,460, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebesar 46 % sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh faktor lain.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukam bahwa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang. Penjelasanannya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung}=2,510 > t_{tabel}=1,991$  dan nilai sig adalah  $0,018 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini terlihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mentaati setiap atura-aturan yang berlaku sehingga mampu bekerja dengan baik dan benar.

Hasil Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian, (2019) dan Farisi et al., (2020) yang menunjukkan bahwa didiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Elinati (2020) dan Ari Risqi Ridwan Arifin (2019) juga menunjukkan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = -1,507 < t_{tabel} 1,991$ , dan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah  $0,136 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang positif atau hanya berpengaruh negatif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tidak mampu memberikan dorongan untuk bekerja lebih tekun dan penuh rasa tanggung jawab. Menurut analisa ini disebabkan tidak terpenuhinya imbalan balas jasa atau *reward* bagi pegawai dalam hal ini tunjangan kinerja (Tukin) yang tidak lagi dibayarkan yang membuat semangat kerja pegawai semakin menurun.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maringot Tua Hutabarat (2021), dan Wiwi Pratiwi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini et al., (2020) dan Susanty dan Baskoro (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian ini juga tidak mendukung.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = 6,780 > t_{tabel} 1,991$ , dan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang. Terciptanya suasana dan hubungan kerja yang harmonis serta tersedianya peralatan kerja yang memadai sehingga mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Hendrawan (2015) dan Agum Gumelar (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto, (2018) dan Neni, (2018) menyimpulkan hal yang sama yakni lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini, Disiplin, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan tabel uji F diperoleh  $F_{hitung} = 21,332 > F_{tabel} = 2,73$ . Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang. Kemudian melihat dari hasil uji determinasi dimana R Square bernilai 0,460 atau senilai dengan 46% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas

(Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Faktor yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai Beta yang paling tinggi diantara variabel-variabel yang lain, ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini disebabkan oleh lokasi kantor-kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah yang di bangun dalam satu lokasi yang strategis yang berdampingan dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dan didukung oleh fasilitas yang memadai sehingga pegawai mudah berinteraksi yang membuat pelayanan kepada masyarakat lebih mudah, cepat dan maksimal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini disebabkan tingginya kesadaran pegawai dalam mentaati setiap aturan-aturan yang berlaku sehingga mampu bekerja dengan baik dan benar.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat dimaknai bahwa motivasi yang dimiliki para pegawai tidak mampu memberikan dorongan untuk bekerja lebih tekun dan penuh rasa tanggungjawab yang disebabkan tidak terpenuhinya peningkatan kesejahteraan pegawai dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap penghargaan kepada bawahannya.
3. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang, terciptanya suasana dan hubungan kerja yang harmonis serta tersedianya peralatan kerja yang memadai yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Secara simultan diketahui bahwa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sidenreng Rappang
5. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini disebabkan karena kantor-kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dibangun dan berada dalam satu lokasi yang strategis dan berdampingan dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang serta fasilitas kerja yang memadai membuat pelayanan bisa lebih mudah, cepat dan maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicato rHuman Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Agum, Gumelar. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi*.

- Ari, Rizqi, Ridwan, Arifin. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan ,Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cv. Jakad Publishing.
- Bambang, Kursiysnto. (2000). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian Dan Penulis IlmiaAqli.
- Cushway, Barry. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media. Komputindo.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Skripsi Dan Analisis Data Dengan Spss*. Cv Budi Utama.
- Fattah, Nanang. (1999). *Landasan Manajemen*. Bandung. Rosda Karya.
- Firman, A. (2021). *The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino, Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hamali, Arif, Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sie Ykpn.
- Heru, Hendrawan. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai*.
- Ishak., dan Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, E. T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. Cv Budi Utama.
- Mangkunegara. (2013). *Jenis-jenis dan pendekatan Disiplin Kerja*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiana. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Telaah Bisnis Volume 5, No 2.
- Maringot, Tua, Hutabarat. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)*. Skripsi.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sinar Abdi. Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. (2005). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Oki, Agustian. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Poerwadarminta, WJS. (1997). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Poltak, Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II. Jakarta. Prenhallindo.
- Sadili, Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sinambela., & Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. (2000). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Supriatna, Tjahya. (2000). Administrasi Birokrasi dan Pelayanan Publik, Nimas Multima. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta. Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. PT. Revika Aditama.
- Sutrisno. (2016). Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja. Jakarta. PT. Prenada Media Group.
- S.P. Hasibuan, M. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Winardi. P. (2002). Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen. Cetakan kedua. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiwi, Pratiwi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur.