

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KEKEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN HERLANG KABUPATEN BULUKUMBA

A. Bau Andriyani Samsuh¹, Muhammad Idris², Asri³

Pascasarjana Stie Nobel Indonesia

²Muhammadidris709@gmail.com, ³drasriwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh 1. Lingkungan Kerja, Motivasi, Kekedisiplinan secara parsial Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba 2. Lingkungan Kerja, Motivasi, Kekedisiplinan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba 3 variabel manakah yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini dilakukan pada Pada kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba. Penentuan sampel menggunakan Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 45 orang pegawai kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba sebanyak 45 orang pegawai. Metode data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial lingkungan kerja X1 dengan nilai thitung $4,505 > t_{tabel} 1678$ yang artinya berpengaruh signifikan, Motivasi X2 dengan nilai thitung $2404, > 1678$ tabel yang artinya berpengaruh signifikan, dan Kedisiplinan X3 dengan thitung $1,356 < 1678$ tabel yang artinya tidak signifikan. Secara simultan Lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan dengan nilai fhitung $36.887 > 281$ yang artinya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba. Selanjutnya variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai akan meningkatkan kualitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba.

Kata kunci: lingkungan kerja, Motivasi, kedisiplinan, kualitas kerja

Abstract

A. Bau Andriyani Samsuh 2018. Mm. 21817, *The Effect of Work Environment, Motivation, Work Discipline on the Quality of Work of Herlang Sub-district Office Employees, Bulukumba Regency* (Supervised by: Muhammad Idris Dan. Asri) This study aims to analyze the effect of 1. Work Environment, Motivation, Discipline partially on the Work Quality of Herlang Subdistrict Office Employees, Bulukumba Regency 2. Work Environment, Motivation, Work Discipline on the Work Quality of Herlang District Office Employees Bulukumba Regency 3 variables in the most dominant have a positive and significant effect on the performance of the Herlang subdistrict office employee, Bulukumba Regency. This research was conducted at the Herlang sub-district office, Bulukumba Regency. Determination of the sample using sampling this research was carried out using a saturated sampling technique (census), namely sampling by taking the entire population of 45 employees of Herlang sub-district, Bulukumba Regency as many as 45 employees. The data method used is a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially the work environment X1 with tcount $4.505 > t_{table} 1678$ which means significant effect, Motivation X2 with tcount $2404, > 1678$ ttable which has a significant effect, and Discipline X3 with tcount $1,356 < 1678$ ttable which is not significant. Simultaneously the work environment, motivation, and discipline with a value of fcount $36.887 > 281$, which means that it has a positive and significant effect on the quality of employees at the Herlang District Office, Bulukumba Regency. Furthermore, the work environment variable has a dominant effect on performance, this shows that the better the employee environment will improve the quality of employees at the Herlang District Office, Bulukumba Regency. Keywords: work environment, motivation, discipline, work quality.

Keywords : work environment, motivation, discipline, work motivation

PENDAHULUAN

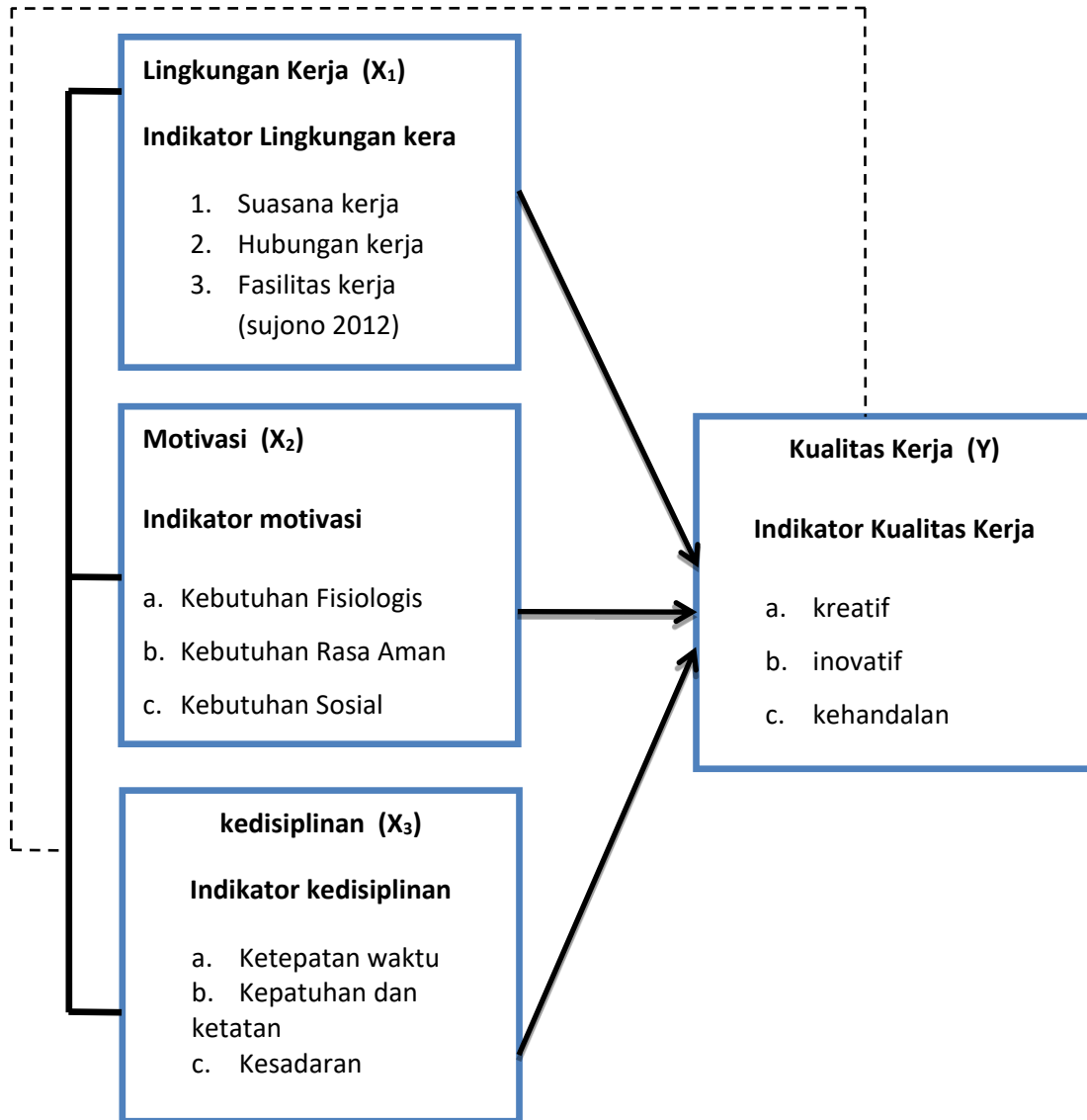
Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kualitas kerja perseorangan dengan kualitas kerja organisasi. Dengan kata lain bila Kualitas Kerja baik maka kemungkinan besar kualitas kerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai Kualitas Kerja. Kualitas Kerja menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar Kualitas Kerja selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Kualitas kerja sendiri menurut Tika (2016) merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba* Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, Maka dirumuskan pertanyaan dan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja, Motivasi, Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah Lingkungan kerja, Motivasi, Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba
3. Variable manakah yang paling dominan berpengaruh antara Lingkungan kerja, Motivasi, Kedisiplinan terhadap Kualitas Kerja Kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. karena manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Karena pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai Kualitas Kerja. Kualitas Kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung Kualitas Kerja tersebut adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja yang tinggi dari pegawai, serta kedisiplinan kerja yang tinggi pula akan meningkatkan Kualitas Kerja. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dibuatlah gambar kerangka konseptual penelitian sebagaimana tertera pada gambar berikut i

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiono, 2010). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁: Lingkungan kerja, Motivasi, Kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawakantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba.
- H₂: Lingkungan kerja, Motivasi, Kedisiplinan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.
- H₃: Lingkungan kerja terdapat berpengaruh positif dan signifikan yang paling dominan terhadap Kualitas Kerja pegawakantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif yang didasarkan pada model desain pendekatan survey yang bersifat member pengaruh dengan menggunakan analisis regresi berganda. Waktu penelitian direncanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan Pebruari 2021., Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba sebanyak 45 orang pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terhadap variabel dependen (Y) yang di tunjukkan oleh kualitas kerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kualitas kerja
- a = konstanta
- X₁ = lingkungan kerja
- X₂ = Motivasi
- X₃ = kedisiplina
- b₁, b₂, b₃, , = Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X₁) motivasi (X₂), dan kedisiplinan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kualitas kerja (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X₁), motivasi (X₂), dan kedisiplinan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kualitas kerja Pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (n- k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan df = (n-1), sehingga (Ghozali,2006)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) Ho : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Ha : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

Jika F hitung > F tabel atau Sig. F < 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung < atau Sig. F > 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20.0 yang tertuang dalam Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.721	1.882		.383	.704
	X1	.525	.117	.487	4.505	.000
	X2	.262	.109	.301	2.404	.021
	X3	.193	.142	.205	1.356	.183

Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba (Y) Oleh karena lingkungan kerja dengan hasil t_{hitung} sebesar 4,505 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.678 yang berarti variable Lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba.

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba (Y), Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.404 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.678 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba.

Pengaruh disiplin (X₃) terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba (Y) Oleh karena t_{hitung} sebesar 1356 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1678 yang berarti variabel disiplin kerja tidak signifikan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba., Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20.0 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan (X₁) dengan nilai t_{hitung} 4505 > t_{tabel} 1678
- Variabel motivasi kerja (X₂) dengan nilai t_{hitung} 2404 > t_{tabel} 1678
- Variabel kompetensi (X₃) dengan nilai t_{hitung} 1356 > t_{tabel} 1678

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel. berikut :

Tabel 2. Hasil uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176.001	3	58.667	44.544	.000 ^b
Residual	53.999	41	1.317		
Total	230.000	44			

Sumber : Data Diolah, 2021

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 44.544 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 44.544$ lebih besar dari $F_{tabel} = 1.86$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil uji beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	.721	1.882		.383	.704
1	X1	.525	.117	.487	4.505	.000
	X2	.262	.109	.301	2.404	.021
	X3	.193	.142	.205	1.356	.183

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba adalah variabel lingkungan (X_1).

Uji Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.875 ^a	.765	.748	1.148	.765	44.544	3

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,765 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kualitas kerja pegawakantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba sebesar 76,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kualitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel lingkungan kerja (X_1) dilihat dari nilai thitung $4505 > 1678$ ttabel atau dengan signifikansi $000 > 005$ Dengan demikian hupotesis pertamaa variable lingkungan kerja terbukti memebrikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai kantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba, Temuan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014), bahwa tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kualitas kerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsinya, semakin tinggi pendidikan maka tentu pengetahuan yang dimiliki juga semakin luas dan dalam sehingga tentu akan semakin efektif dan efisien ia dalam bekerja.

Motivasi terhadap Kualitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel Motivasi (X1) dilihat dari nilai thitung $2404 > 1678$ t tabel atau dengan signifikansi $002 > 005$ Dengan demikian hipotesis secara parsial variable motivasi kerja terbukti memebrikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai kantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba. Pendapat ini didukung oleh pendapat Ludhans (dalam Bayu Dwilaksono Hanafi, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis 1 Maret: 2017), yang menyatakan motivasi tentang member karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Pegawai adalah salah satu aset yang paling berharga. Pegawai yang termotivasi lebih akan tinggal dan membantu membangun jejaring. Membuat pegawai termotivasi akan membangun jejaring dan juga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

Disiplin Kerja terhadap Kualitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel Disiplin Kerja (X3) dilihat dari nilai thitung $1356 < 1678$ t tabel atau dengan signifikansi $018 < 005$ Dengan demikian hipotesis secara parsial variable Disiplin kerja terbukti memebrikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai kantor kecamatan Herlang kabupaten bulukumba. Siagian, (dalam Raka Kumarawati, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Pengaruh Lingkungan kerja Motivasi dan Disiplin terhadap Kualitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dengan uji F. dapat diketahui dari nilai thitung $44544 > 186$ dan nilai signifikan $000 > 005$ dengan ini menunjukkan bahwa secara simultan variable lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan kecamatan Herlang kabupaten Herlang berdasarkan hasil analisa statistik. Besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 80,6%, artinya masih ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak menjadi objek penelitian sebesar 14,4%. Pada Variable Lingkungan kerja infrastruktur, kompetensi, kesadaran, serta pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba. Faktor-faktor tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dari individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi itu sendiri. sedangkan hasil temuan Soeprihanto (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Pengaruh Variabel Paling Dominan

Berdasarkan uraian penjelasan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan kecamatan Herlang kabupaten Herlang. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* diketahui bahwa besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 76,5%. Variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan tiga indikator yaitu pengembangan kerjasama, pelatihan, komunikasi mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai dengan hasil yang signifikan. Besar pengaruh lingkungan kerja tentu tidak terlepas dari ketepatan indikator yang diberikan sehingga mampu mengukur model dengan tepat. Sementara untuk variabel infrastruktur nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu 76,5% dan variabel kompetensi yaitu 24,5%. Penelitian ini didukung oleh penelitian Haeriah 2018 dengan judul penelitiannya pengaruh kompetensi, kesadaran, pelatihan, infrastruktur, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja, Besar pengaruh lingkungan kerja tentu tidak terlepas dari ketepatan indikator yang diberikan sehingga mampu mengukur model dengan tepat. Sementara untuk variabel infrastruktur nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu 56,9% dan variabel kompetensi yaitu 28,1%.

SIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data Ada pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan analisis data Ada Lingkungan kerja, Motivasi, Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan analisis data Lingkungan kerja, secara dominan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba

2. SARAN

kepada pihak pimpinan Kantor kecamatan kabupaten Bulukumba memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, karena faktor tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan pekerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Kepada pihak pimpinan Kantor kecamatan kabupaten Bulukumba memperhatikan masalah-masalah lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai literatur bagi peneliti mahasiswa untuk kelengkapan kepastakaan dalam menamah khasanah keilmuan dalam bidang penelitian manajemen. Untuk Penelitian Selanjutnya kontribusi mengenai lingkungan, motivasi disiplin kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian lingkungan, motivasi disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain, dimana dalam penelitian ini variabel lingkungan yang paling dominan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan variabel lain selain dari variabel lingkungan kerja yang paling dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kualitas kerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara”. Dalam *Journal Economia*, Volume 8 No. 1. Hal 11-21. Jepara: STIENU Jepara.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kualitas kerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana. Denpasar: Universitas Udayana.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen, Edisi 3*. Semarang:
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jannatin, Mayang Kirana. 2012. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi”. Dalam *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Volume 1 Nomor 02. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kualitas kerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)”. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Profil RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. 2012. Pemalang: Pemerintah Kabupaten Pemalang.
- Raharjo, dan Prawatya. 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas kerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi”. Dalam *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 1 No. 1. Hal 323-331. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2010. “Manajemen”. Jakarta: Erlangga.
- Septianto, Dwi. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kualitas kerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)”. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Yogyakarta: BPFE.

Yusuf, Tamzil. 2010. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Balikpapan”. Balikpapan: Universitas Balikpapan.