

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ulvah Riwayati¹, Tabrani², Makmur Sujarwo^{3*}

^{1,2,3} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: ulvahriwayati73@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-11-2024

Revision: 22-11-2024

Published: 22-11-2024

DOI Article:

10.24905/mlt.v8i2.5

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 pegawai. Sampel pada penelitian ini sejumlah 41 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang terdiri dari analisis deskriptif, transformasi data metode suksesif interval (MSI), uji asumsi klasik, model regresi linear berganda dan uji hipotesis. Penelitian ini diolah menggunakan aplikasi data statistik dengan program SPSS versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on employee performance at the capital investment and one-stop integrated service office of Brebes Regency. The type of research used in this study is quantitative research with primary data. The population in this study was 41 employees. The sample in this study was 41 employees using saturated sampling techniques. The data analysis used was multiple linear regression analysis consisting of descriptive analysis, data transformation using the successive interval method (MSI), classical assumption test, multiple linear regression model and hypothesis test. This study was processed using statistical data applications with the SPSS version 22 program. The results of the analysis showed that work motivation partially affected performance, the work environment did not partially affect performance, and work discipline partially affected performance.

Acknowledgment

Key word: *Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Performance*

© 2024 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat persaingan antar institusi semakin ketat, salah satu tantangan besar adalah globalisasi dan segala dampaknya. Untuk tetap bertahan, badan usaha harus siap menghadapi perubahan dan berhasil bersaing. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan seringkali ditentukan oleh kemampuan dalam mengatur sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi pemerintah melibatkan mengintegrasikan pandangan dan pemikiran antara staf dan pemimpin organisasi agar mencapai tujuan organisasi, melalui pembentukan sikap kerja yang positif, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas mereka, serta memberikan dorongan kerja, arahan, dan koordinasi yang efektif.

Kinerja bisa didefinisikan sebagai evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai, dengan menilai standar kinerjanya dengan prestasi yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah dibagikan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dalam pencapaian hasil maupun perilaku, di dalam suatu organisasi mencakup motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja.

Adha et al (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai terbagi atas dua faktor yaitu, “*motifation factor* dan *hygieni factor*. *Motifation factor*” adalah dorongan yang muncul berasal dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan pendorong yang berasal dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja

Adha et al (2019) menyatakan lingkungan kerja sebagai semua alat dan bahan yang digunakan, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode di mana seseorang bekerja, dan bagaimana seseorang bekerja sebagai pribadi atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan jenjang karir seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja termasuk, tetapi tidak terbatas pada, stres di tempat kerja, keamanan kerja, dan kolaborasi dengan rekan kerja.

Sofyan (2013:130) Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki pegawai yang dilakukan seorang individu menunjukkan penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia untuk menjalankan dan menerima segala konsekuensi yang dilakukan. Disiplin kerja adalah hal yang harus disadari oleh setiap pegawai, kesadaran pegawai diperlukan oleh memahami peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat penting untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada pegawai agar mereka berhasil dalam pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan harus melakukan upaya untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut jelas, mudah dipahami, dan efektif bagi seluruh pegawai

Kinerja yang optimal dari pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes menjadi alasan krusial dalam mencapai tujuan tersebut oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. Dari hasil observasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes, ditemukan bahwa pada tingkat kinerja pegawai yaitu tingkat presensi pada pegawai masih ditemukan ketidakhadiran. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes yang berjumlah 41 pegawai. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 41 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24752104
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.057
	Negative	-.103
Test Statistic		.103

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah, SPSS 22

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai ASYMP. Sig (2-tailed) sebesar $0.200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

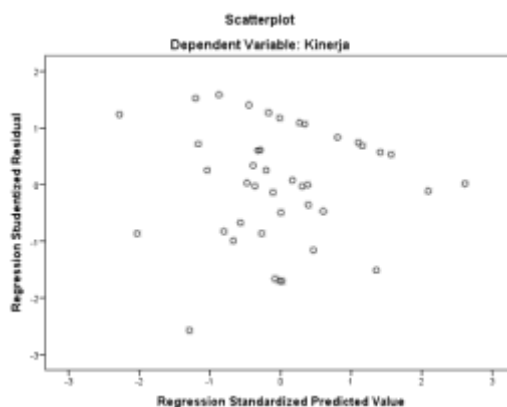
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.789	1.268
	Lingkungan Kerja	.836	1.197
	Disiplin Kerja	.692	1.444

Sumber : Olah Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh data bahwa Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai tolerance 0,789 , Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai tolerance 0,836 dan Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai tolerance 0,6992. Semua nilai tolerance tersebut masing- masing $> 0,10$. Sementara Nilai VIF yang diperoleh Motivasi Kerja (X1) 1,268, Lingkungan Kerja (X2) 1,197, dan Disiplin Kerja (X3) 1,444. Semua nilai VIF tersebut masing masing $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS 22 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4 diatas, pada grafik Grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heterokedastisitas pada model Regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11.028	1.700		6.488	.000
Motivasi Kerja	.101	.047	.228	2.140	.039
Lingkungan Kerja	-.013	.041	-.033	-.320	.751
Disiplin Kerja	.379	.062	.700	6.141	.000

Sumber: Olah Data Spss 22 (2024)

Berdasarkan tabel 3 data diatas pada kolom Unstandardized Coefficients tertera nilai constanta sebesar 11.028, Motivasi Kerja 0,101, Lingkungan Kerja -0,013, dan Disiplin Kerja 0,379 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut $Y = 11.028 + 0,101 X_1 - 0,013 X_2 + 0,379 X_3$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11.028	1.700		6.488	.000
Motivasi Kerja	.101	.047	.228	2.140	.039
Lingkungan Kerja	-.013	.041	-.033	-.320	.751
Disiplin Kerja	.379	.062	.700	6.141	.000

Sumber : Olah Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Hasil uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung 2,140 lebih besar dari t tabel yaitu 1,688. Oleh karena itu H1 diterima artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes secara positif dan signifikan.
- 2) Lingkungan Kerja (X2) pada uji t memiliki nilai signifikansi 0,751 > 0,05. Nilai t hitung -0,320 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,688. Oleh karena itu H0 diterima artinya

tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayananan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.

- 3) Disiplin Kerja (X3). Berdasarkan tabel diatas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X3) adalah $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung 6,141 lebih besar dari t tabel yaitu 1,688. Oleh karena itu H3 diterima artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayananan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes secara positif dan signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.854	3	49.285	24.754	.000 ^b
	Residual	73.667	37	1.991		
	Total	221.521	40			

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Dari Hasil Uji F Simultan diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $24.754 > F$ tabel sebesar 3,24 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.640	1.41103

Sumber : Olah Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Hasil dari Tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,640 atau 64%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 64 %. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Habibi, B. (2015). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 62726. <https://dx.doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Habibi, B. (2015). The Influence of principal managerial competence and work motivation on teacher professionalism of vocational high schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 119-124. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Hanfan, A. (2021). Product configuration capability for improving marketing performance of small and medium metal industry in central java-indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 138-147. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.138-147>
- Hanfan, A., Hapsari, I. M., Setiawan, A. I., & Nopus, H. (2023). Building Religious Product Advantage to Increase Marketing Performance of Micro, Small and Medium Halal Industry in Central Java-Indonesia. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(2), 191-204.
- Indriasih, D. (2017). Penentuan Profitabilitas Koperasi Melalui Efisiensi Modal Kerja dan Efektivitas Pengendalian Biaya. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.508>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2021). The role of ethical orientation and moral intensity in improving ethical decision of an auditor. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 13(2), 185-196. <https://doi.org/10.17509/jaset.v13i2.38962>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2022). The Role of Commitment, Competence, Internal Control system, Transparency and Accessibility in Predicting the Accountability of Village Fund Management. *The Indonesian Accounting Review*, 12(1), 73–85. <https://doi.org/10.14414/tiar.v12i1.2650>
- Indriasih, D., Mulyantini, S., Fajri, A., & Rimbawan, T. (2023). Bridging the gender gap:

- women in fisheries industry policy on the North Coast of West Java, indonesia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 390-405. <https://doi.org/10.26618/ojip.v13i3.12872>
- Isnani, I., Utami, W. B., Susongko, P., & Lestiani, H. T. (2019). Estimation of college students' ability on real analysis course using Rasch model. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 5(2), 95-102. <https://doi.org/10.21831/reid.v5i2.20924>
- Kusnadi, Prabandari, S., Syarifudin, & Suyono. (2022). Potential of maggot and earthworm meals as protein sources for the growth of Nile tilapia (*Oreochromis niloticus*).
- Mariyono, J., Abdurrachman, H., Suswati, E., Susilawati, A. D., Sujarwo, M., Waskito, J., ... & Zainudin, A. (2020). Rural modernisation through intensive vegetable farming agribusiness in Indonesia. *Rural Society*, 29(2), 116-133. <https://doi.org/10.1080/10371656.2020.1787621>
- Mariyono, J., Gunistiyo, Waskito, J., Sumarno, Nurwildani, M. F., & Kuntariningsih, A. (2019). Role of Microcredit and Technology Adoption in Sustaining Farmers'™ Welfare. *Journal of Rural Development*, 38(1), 102–122. <https://doi.org/10.25175/jrd/2019/v38/i1/115094>
- Mariyono, J., Santoso, S. I., Waskito, J., & Utomo, A. A. S. (2021). Usage of mobile phones to support management of agribusiness activities in Indonesia. *Aslib Journal of Information Management*, 74(1), 110-134. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2021-0053>
- Mariyono, J., Waskito, J., Suwandi, Tabrani, Kuntariningsih, A., Latifah, E., & Suswati, E. (2021). Farmer field school: Non-formal education to enhance livelihoods of Indonesian farmer communities. *Community Development*, 52(2), 153-168. <https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1852436>
- Mariyono, J., Waskito, J., Kuntariningsih, A., Gunistiyo, G. and Sumarno, S. (2020), "Distribution channels of vegetable industry in Indonesia: impact on business performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 5, pp. 963-987. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0382>
- Najhah, D., & Amin, M. A. N. (2024). Pengaruh Non Performing Loan, BOPO dan Firm Size Terhadap Profitabilitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 80-95. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.56>
- Nik Sin, N. N., Mustafa, S., Suyono, & Shapawi, R. (2021). Efficient utilization of poultry by-product meal-based diets when fed to giant freshwater prawn, *Macrobrachium rosenbergii*. *Journal of Applied Aquaculture*, 33(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/10454438.2019.1709599>
- Rahmatika, D. N., Hamzani, A. I., Aravik, H., & Yunus, N. R. (2020). Sight Beyond Sight:

Foreseeing Fraudulent Financial Reporting through the Perspective of Islamic Legal Ethics. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 12(2).

Rapina, R., Meythi, M., Rahmatika, D. N., & Mardiana, M. (2023). The impact of financial literacy and financial behavior in entrepreneurial motivation—evidence from Indonesia. *Cogent Education*, 10(2), 2282827. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2282827>

Sari, S. Y., & Rahmatika, D. N. (2017). Determinan Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1).

Setiawan, A. I., & Hanfan, A. (2017). ELABORATING THE ROLE OF NETWORK SYNERGY CAPACITY AS A SUPPLIER'S ALTERNATIVE TERMINAL FOR ACHIEVING MARKETING PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 18(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.481.2017>

Susongko, P. (2016). Validation of science achievement test with the rasch model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 5(2), 268-277. <https://doi.org/10.15294/jpii.v5i2.7690>

Susongko, P. ., Yuenyong, C. ., & Zainudin, A. . (2022). Buddhist critical thinking assessment using Rasch model. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 285–292. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258485>

Susongko, P. U. R. W. O., Arfiani, Y., & Kusuma, M. (2021). Determination of Gender Differential Item Functioning in Tegal Students' Scientific Literacy Skills with Integrated Science (SLiSIS) Test Using Rasch Model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(2), 270-281. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i2.26775>

Susongko, P., & Afrizal, T. (2018). The determinant factors analysis of Indonesian students' environmental awareness in PISA 2015. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(4), 407-419. <https://doi.org/10.15294/jpii.v7i4.10684>

Susongko, P., & Fatkhurrahman, M. A. (2017). DETERMINANTS FACTORS ANALYSIS OF INDONESIAN STUDENTS' PHYSICS ACHIEVEMENT IN TIMSS 2011. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 13(1), 49-58. <https://doi.org/10.15294/jpfi.v13i1.8641>

Susongko, P., Bhandari, R., Kusuma, M., Arfiani, Y., & Pratama, D. (2024). Community Critical Thinking Skills Framework: A Literature Review Study. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 5(1), 35-42. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v5i1.978>

Susongko, P., Kusuma, M., & Widiatmo, H. (2019). Using rasch model to detect differential person functioning and cheating behavior in natural sciences learning achievement test. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPA*, 5(2), 94-111. <http://dx.doi.org/10.30870/jppi.v5i2.5945>

Suwandi, S., Waskito, J., & Rahmatika, D. N. (2022). Public company CSR management based on local wisdom towards sustainable development. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 873-880. <https://doi.org/10.29210/020221666>

Wasito, J., Indriasih, D., & Fajri, A. (2018). Model Manajemen Risiko Saham dengan Pendekatan Risiko Sistematis dan Risiko Tidak Sistematis. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(2), 195–209. <https://doi.org/10.33603/jka.v2i2.1661>