Available at http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap
Jurnal Akuntansi dan Pajak

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara[1)], Renny Husniati[2)]
[1,2]Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: dwianggara@upnvj.ac.id[1*], rennyhusniati@upnvj.ac.id[2]

Abstract

This research is a quantitative research with the aim of analyzing the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the Tangerang City Personnel and Human Resources Development Agency. BKPSDM is an agency that has the task of handling the field of staffing and development of Civil Servants. In this study, the population was BKPSDM employees with non-echelon/staff/executive positions, which was determined by the number of samples as many as 80 respondents using purposive sampling method and data were collected by distributing questionnaires via google form. In this study using descriptive analysis techniques and inferential analysis using SmartPLS 3.2.9. In this study, the results obtained R Square value of 0.721 or 72.1%, then the results of hypothesis testing in this study are as follows, (1) there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance which has an influence of 0.469, (2) there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance which has an influence of 0.278, and (3) there is a positive and significant effect between the work environment on employee performance which has an influence of 0.240.

Keywords: *work motivation, work discipline, work environment, employee performance*

1. Pendahuluan

Pada era sekarang, pemerintahan memiliki paradigma bahwa pemerintahan berfungsi sebagai pelayan masyarakat sehingga pemerintahan sekarang tidak lagi dikatakan sebagai pengatur masyarakat. Untuk bisa mengakomodir dan memenuhi kebutuhan masyarakat, pemerintah harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peran pemerintah sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga masyarakat menginginkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada pemerintahan dikembangkan agar pelayanan dapat maksimal.

Sumber daya manusia merupakan individu yang dapat memberikan kontribusi dengan cara menggerakan suatu organisasi, perusahaan atau institusi. Apabila sumber daya manusia dilatih dan dikembangkan dengan baik dan sesuai kemampuannya, maka sumber daya manusia ini akan menjadi aset bagi perusahaan. Dengan adanya SDM mungkin merupakan faktor utama untuk terlibat dengan institusi, organisasi, atau perusahaan. Sumber daya manusia bisa menjadi potensi untuk keberhasilan dan pencapaian tujuan. Peran SDM dapat memberikan prestasi bagi perusahaan atau kantor pemerintahan. SDM diandalkan untuk memiliki kapasitas dan ketergantungan yang tinggi agar bisa membantu lingkungan kerjanya dalam mencapai suatu tujuan. Setiap manusia memiliki komitmen dan pengaruh sesuai dengan pekerjaannya.

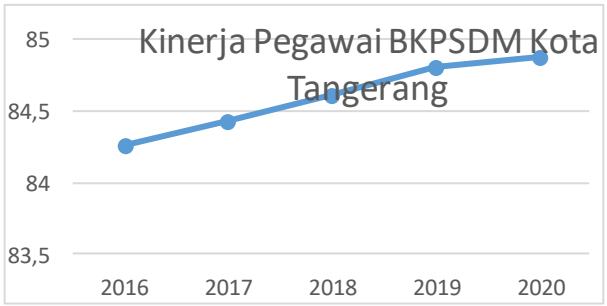
Berjalan seiring waktu, sumber daya manusia yang ada terkadang tidak diperhatikan dan diabaikan. Walaupun sudah sering terdengar bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi cukup penting, tetapi kenyataannya bahwa masih adanya kekurangan untuk penanganan dan

pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Sehingga semua potensi yang ada pada sumber daya manusia harus dimanfaatkan, ditingkatkan dan dimaksimalkan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dan memuaskan.

Adanya kewajiban untuk meningkatkan pekerjaan membuat setiap sumber daya manusia melakukan pekerjaan dan kegiatannya dengan cara produktif, efektif dan efisien. Tetapi seperti yang kita ketahui bahwa, kinerja antar seseorang akan berbeda-beda. Untuk meningkatkan kinerja semua pegawai , maka ada beberapa faktor pendorong yang harus dilakukan. Faktor – faktor yang mempengaruhi terdiri dari beberapa faktor seperti faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor internal meliputi disiplin, motivasi , pengetahuan, pendidikan, pengalaman, kesehatan. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, diklat, hubungan sosial (Ayu *et al*., 2016).

Kinerja pegawai dalam organisasi adalah hal yang penting untuk mempengaruhi suatu organisasi atau instansi agar tujuannya dapat tercapai. Kinerja ini adalah sesuatu yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat menghasilkan apa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Menurut Indrasari (2017, hlm.50) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu. Apabila kita berbicara mengenai kinerja, maka hal yang ada pada pikiran kita adalah kinerja tersebut merupakan kinerja yang baik atau buruk, sehingga apabila ada seseorang yang tidak bekerja dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan buruk, begitupun sebaliknya bahwa apabila ada seseorang yang dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik, maka seseorang tersebut akan dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi merupakan representasi dari kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja adalah pengetahuan suatu organisasi dalam memanfaatkan aset secara mahir dan layak untuk mencapai tujuan organisasi (Bukit et al., 2017 hlm.85). SDM yang dapat diandalkan dapat membuat menciptakan kinerja yang baik. Maka setiap organisasi mutlak membutuhkan SDM yang berbakat, disiplin, dan penuh perhatian untuk pekerjaan mereka.Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala bidang pembinaan bapak Ciprianus Suhud Muji, AP, bahwa ada permasalahan yang terjadi pegawai di instansi tersebut. Permasalahan instansi tersebut berasal dari dalam instansi maupun luar instansi. Permasalahan instansi dari luar meliputi adanya perubahan dari pemerintah yang berkaitan dengan pegawai-pegawai yang ada di Kota Tangerang. untuk permasalahan instansi dari dalam, meliputi masalah-masalah yang dialami oleh pegawai instansi itu sendiri seperti kinerja pegawai.



Gambar Error! No text of specified style in document.**.** Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tangerang
Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang

Berdasarkan grafik di atas, pada tahun 2016 kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang memperoleh nilai 84.2652, kemudian pada tahun 2017 memperoleh nilai 84,4258, pada tahun 2018 memperoleh nilai 84,6082, pada tahun 2019 memperoleh nilai 84,8067 dan pada tahun 2020 memperoleh nilai 84,8829. Dilihat dari data 2016-2020 tersebut diketahui bahwa pada tahun 2020 terjadi peningkatan yang paling kecil yaitu hanya naik 0,08 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang dapat naik 0,2 pada setiap tahunnya. Dari data tersebut terlihat bahwa ada permasalahan pada kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang.

Tabel Error! No text of specified style in document.**.** Rentang Nilai Kinerja

Rentang Nilai	Kategori
91-100	Sangat baik
76-90	Baik
60-75	Cukup
<60	Buruk

Sumber: badan perencanaan dan penelitian

Sesuai dengan rentang nilai yang terdapat di atas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang masih tergolong baik karena memiliki nilai kurang lebih sebesar 84. Dilihat dari target capaian BKPSDM Kota Tangerang, pada setiap tahunnya nilai target capaian yang ditargetkan berbeda-beda. Tetapi BKPSDM Kota Tangerang belum mencukupi nilai target tersebut meskipun memiliki nilai akhir yang cukup baik. Berikut ini adalah target capaian dari BKPSM Kota Tangerang setiap tahunnya:

Satuan	Kondisi Awal	Target Renstra					Kondisi Akhir	Transisi
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	s.d 2018	2019
%				88	85	85	87	88

Gambar 1 Target Capaian Kinerja BKPSDM Kota Tangerang
Sumber: BKPSDM Kota Tangerang

Motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja ialah dorongan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri ,dengan maksud tujuan untuk lebih baik lagi dalam melakukan suatu pekerjaan (Wiyani & Rahardjo, 2015). Motivasi kerja bisa menggerakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang sudah diberikan. Oleh karena itu, motivasi tersebut bisa berpengaruh pada kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja juga menjadi variabel yang bisa mengubah pelaksanaan kinerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah instrumen khusus antara para pegawai yang bertekad untuk mengubah perilaku dan sebagai karya untuk membangun kesiapan dan perhatian seseorang untuk tunduk pada pedoman dan standar yang telah dibuat oleh organisasi (Taufiqurokhman, 2009 hlm.61). Disiplin merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan suatu organisasi. Disiplin juga dapat memberikan manfaat bagi pegawai agar

para karyawan dapat patuh dan meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan adanya pegawai yang disiplin, maka akan tercipta kelancaran bagi suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja menjadi faktor yang bisa berdampak bagi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terdapat di sekitar individu yang bisa mengubah individu di tempat kerja. Lingkungan kerja bisa meningkatkan semangat dalam bekerja, energi dan kecepatan dalam bekerja termasuk gaji atau motivasi yang didapat setiap bulannya (Marnis & Priyono, 2008 hlm.60). Baik atau buruknya lingkungan kerja, tergantung dari tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Setiap pekerja menginginkan lingkungan kerja yang baik, tetapi semua itu tergantung dari tempat perusahaan atau organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pembinaan bahwa lingkungan kerja di BKPSDM Kota Tangerang masih kurang baik. Karena masih banyak yang harus diperbaiki dan diperhatikan agar lingkungan kerja yang baik dapat tercipta di BKPSDM Kota Tangerang. Pada masa pandemi seperti sekarang ini, ada beberapa pegawai yang memang bekerja secara *work from home,* tetapi pegawai lebih mendominasi untuk bekerja secara langsung di kantor tersebut. Ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam kantor tersebut seperti sirkulasi udara yang minim udara untuk masuk kedalam kantor sehingga lebih banyak udara dari AC saja yang terasa di dalam kantor dan ukuran ruang kerja yang mana layout maupun penempatan terhadap meja, kursi, lemari yang kurang teratur dan kurangnya jarak antar pegawai sehingga menyulitkan pegawai untuk beraktifitas dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan lainnya yaitu adanya gangguan akibat suara yang bising karena kantor BKPSDM Kota Tangerang ini bersebelahan dengan jalan raya sehingga seringkali terdengar suara kendaraan yang lewat dan yang lebih mengganggu yaitu adanya suara sirine dari mobil *ambulance* yang lewat di dekat kantor BKPSDM Kota Tangerang. Banyak peneliti yang telah meneliti dampak motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Meskipun sudah banyak dilakukan penelitian, tetapi masih banyak perbedaan dari eksplorasi. Maka dari itu, penelitian ini diyakinkan oleh beberapa penelitian sebelumnya sehubungan dengan dampak pada variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian yang dilakukan (Sanjangbati, 2016) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai t 4,047 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan motivasi ada pengaruh yang positif maupun secara signifikan atas kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Syawal, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Hasibuan & Silvya, 2019) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif maupun secara signifikan pada disiplin kerja atas kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian (Nelizulfa, 2018) dengan nilai thitung< ttabel (-0,342 < 2,024) dan tingkat signifikansi (0,734 > 0,05). Maka , H2 ditolak, Artinya variabel disiplin tiada pengaruh atas variabel kinerja karyawan. Penelitian terdahulu telah diteliti (Ginanjar, 2013) menunjukan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif maupun secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, penelitian (Nabawi, 2019) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan pada variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* yang telah ditemukan dan dijelaskan maka terdapat permasalahan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul " Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang ".

2. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis data berupa data kuantitatif. Menurut Sodik & sodik (2015, hlm. 17) kuantitatif adalah penelitian yang dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya memiliki spesifikasi secara terstruktur, terencana dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pelaksana atau staf di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang dengan jumlah 80 orang. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap pegawai pelaksana atau staf di BKPSDM Kota Tangerang karena pegawai tersebut memiliki peran dan praktik kerja yang paling banyak dan diduga bahwa memiliki permasalahan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Teknik sampling jenuh merupakan seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017 hlm. 85). Menurut Arikunto (2010, hlm. 112) jika jumlah populasi dibawah 100, jumlah sampel yang digunakan yaitu secara keseluruhan. Sehingga sampel yang digunakan peneliti yaitu 80 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui dan mengambil keputusan menerima atau tidak suatu hipotesis. uji hipotesis di penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada objek yang diteliti. Berikut ini merupakan nilai uji t yang didapat dari *Smart*PLS 3.2.9 :

Tabel 2. Tabel Hasil uji t

	***Original Sample* (O)**	***T Statistics* (|O/STDEV|**	**P *Values***
Motivasi Kerja (X1) ->Kinerja Pegawai (Y)	0.469	5.271	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.278	2.340	0.020
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.240	2.339	0.020

Sumber: hasil output *Smart*PLS 3.2.9

Dalam penelitian ini nilai t tabel yaitu 1,99045 yang didapatkan melalui rumus dari (Sugiyono, 2017 hlm.195) yaitu df = N-1 atau df = 80 – 1 = 79, dengan tingkat penerimaan 0,050. Melalui hasil uji t yang sudah dilakukan mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif dari pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dikatakan seperti itu karena variabel motivasi kerja memiliki nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0,469. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari variabel tersebut yaitu melihat nilai t statistik yang menemukan bahwa t hitung 5,271 > t tabel 1,99045. Kemudian nilai P *Values* dikatakan signifikan apabila memiliki nilai < 0,050. Sesuai tabel 2, P *Values* menunjukan nilai 0,000 > 0,050 yang memiliki arti hasil tersebut signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

Melalui hasil uji t yang sudah dilakukan mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif dari pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dikatakan seperti itu karena variabel

disiplin kerja memiliki nilai *original sample* positif yaitu 0,278. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari variabel tersebut yaitu melihat nilai t statistik yang menunjukan bahwa t hitung 2,340 > t tabel 1,99045. Kemudian nilai P *Values* dikatakan signifikan apabila memiliki nilai < 0,050. Sesuai tabel *Values* menunjukan nilai 0,020 > 0,050 yang memiliki arti hasil tersebut signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Melalui hasil uji t yang sudah dilakukan mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif dari pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dikatakan seperti itu karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai original *sample* positif yaitu sebesar 0,240. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari variabel tersebut yaitu melihat nilai t statistik yang menunjukan bahwa t hitung 2,339 > t tabel 1,99045. Kemudian nilai P *Values* dikatakan signifikan apabila memiliki nilai < 0,050. Sesuai tabel P *Values* menunjukan nilai 0,020 > 0,050 yang memiliki arti hasil tersebut signifikan. Maka dapat disimpulkan H_3 diterima.

Uji F ialah pengujian yang dilakukan secara simultan atas hipotesis terhadap koefisien regresi. Tujuan dari dilakukannya uji F ini yaitu untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017, hlm. 192) uji F Dari perhitungan, diketahui nilai F hitung yaitu 62,28. Kemudian nilai f tabel yang memiliki taraf signifikansi 0,05 dengan perhitungan yaitu df pembilang = k= 3, kemudian untuk mencari df penyebut atau N2 dihitung dengan rumus n-k-1= 80-3-1= 76 sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,72. Sehingga dari perhitungan tersebut didapatkan nilai bahwa 62,28 > 2,72 atau F hitung > F tabel. Dapat disimpulkan dari perhitungan tersebut bahwa adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel independen dengan variabel dependen sehingga hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan variabel yang diteliti BKPSDM Kota Tangerang dengan menggunakan alat *Smart*PLS 3.2.9. Maka pembahasan dari hasil data yang sudah diolah dan didapatkan yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui hasil uji hipotesis yang menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang. Hal ini dapat diketahui dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0,469. Kemudian uji t statistik dari variabel motivasi kerja menunjukan bahwa t_{hitung} 5,271 > t_{tabel} 1,99045 yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja memiliki angka 0,000 > 0,05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh jawaban responden yang sudah melakukan pengisian kuesioner. Pada variabel motivasi kerja terdapat jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu nilai sebesar 0,810 yang memiliki indikator “Balas jasa yang diterima sudah sesuai dengan waktu lama bekerja”. Hal ini menunjukan bahwa balas jasa yang diterima sudah sesuai dengan waktu lama bekerja dan menandakan juga bahwa 71,3% pegawai yang sudah bekerja lama yaitu diatas 5 tahun merasa puas dan senang karena balas jasa yang diberikan sudah sesuai dengan harapan pegawai BKPSDM. Dengan adanya rasa puas dan senang tersebut, pegawai akan melakukan hal apapun yang terbaik bagi tempat kerjanya karena pegawai tersebut akan semangat akan pemberian jasa yang diberikan oleh instansi. Kemudian nilai terendah dari variabel motivasi kerja ini

dengan angka sebesar 0,685 yang memiliki indikator "Pegawai memiliki kontribusi yang banyak dalam bekerja ". Walaupun memiliki nilai terendah, nilai tersebut masih dalam nilai dengan kategori tinggi, yang mana dari banyaknya kontribusi yang dimiliki oleh pegawai ini, maka nantinya akan mendapatkan prestasi dari atasan. Pegawai akan berlomba-lomba untuk memberikan kontribusi yang banyak dan baik untuk organisasinya. Sehingga dari tingginya motivasi kerja ini akan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Tangerang.

Peran indikator pada motivasi kerja ini mempersembahkan pengaruh terhadap hasil yang positif maupun signifikan. Adanya pengaruh signifikan tersebut diakibatkan oleh beberapa pengaruh yaitu balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga motivasi kerja bisa menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai melalui indikator-indikator yang sudah disebutkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Saputra, 2020) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Kabupaten Gowa . Artinya motivasi kerja yang meningkat akan diikuti pula oleh kinerja pegawai yang meningkat pada BKPSDM di Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian (Silvya & Hasibuan, 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh (Farisi et al., 2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pembahasan pada variabel ini, peneliti memilih jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama waktu kerja sebagai karakteristik responden untuk menjelaskan keterkaitan dengan variabel yang digunakan dengan berbagai alasan yaitu pada jenis kelamin, karena motivasi dari jenis kelamin pegawai laki-laki berbeda dengan motivasi dari pegawai perempuan. Dimana sesuai dengan penelitian (Wiswanatha Mada & Mujiati, 2014) mengatakan bahwa motivasi laki-laki lebih tinggi daripada motivasi perempuan. Kemudian untuk karakteristik dalam kategori pendidikan terakhir tentunya juga berbeda antara berpendidikan tinggi dengan berpendidikan rendah. Kemudian untuk karakteristik usia, ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai muda dan pegawai yang sudah memiliki usia tua. Kemudian dalam lama waktu kerja juga memiliki perbedaan antara pegawai yang memiliki waktu lama kerja dengan sudah bekerja diatas 5 tahun dengan pegawai-pegawai yang bekerja dibawah 5 tahun dalam hal motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan kuat pada kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang. Diketahui dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0,278. Kemudian uji t statistik dari variabel disiplin kerja menunjukan bahwa t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 1,99045 yang berarti disiplin kerja kerja ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel disiplin kerja mempunyai angka 0,020 > 0,05 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan ini didukung oleh jawaban responden yang sudah melakukan pengisian kuesioner. Pada variabel disiplin kerja terdapat jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu dengan nilai 0,839 yang memiliki indikator "Pegawai memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja". Dengan pegawai memaksimalkan waktu kerja di tempat kerjanya maka pekerjaan dan tugas-tugas akan terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu pengerjaan. Karena waktu yang ada

dikantor tidak banyak, sedangkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan cukup banyak, sehingga perlunya pegawai untuk memakmisalkan waktu kerjanya di tempat kerja. Atasan mengharapkan bahwa pegawai bisa memaksimalkan waktu kerjanya di tempat kerja. Karena pekerjaan akan efektif dan cepat terselesaikan apabila pegawai bisa memaksimalkan waktu kerjanya dengan baik. Sehingga pegawai yang bisa memaksimalkan waktu kerjanya dengan baik akan meningkatkan kinerjanya. Kemudian nilai terendah dari variabel disiplin kerja dengan angka sebesar 0,705 yang memiliki indikator "Tugas kantor dapat dikerjakan secara fleksibel baik waktu maupun tempat ". Walaupun memiliki nilai terendah, nilai tersebut masih dalam nilai dengan kategori tinggi. Dengan keadaan pandemi seperti ini, kantor BKPSDM Kota Tangerang memiliki kebijakan untuk bekerja secara *work from home* yang memaksa pegawai untuk bekerja secara fleksibel dalam waktu maupun tempat. Sudah menjadi hal yang biasa bahwa pegawai mengerjakan pekerjaannya secara fleksibel baik waktu maupun tempat.Walaupun pegawai tidak mengerjakan tugasnya di kantor, apabila tugas tersebut dikerjakan dengan baik sesuai dengan waktu dan arahannya maka tugas juga akan terselesaikan dengan baik. Dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepada pegawai dikerjakan dengan baik sesuai dengan waktu dan arahan atasan maka kinerja pegawai akan baik pula. Sehingga dari tingginya disiplin kerja ini maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Menurut (Kristianti & Lestari, 2019) mengatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai. Tetapi dalam penelitian ini faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan dan faktor pengawasan merupakan faktor yang sesuai dengan penelitian yang saya lakukan. Karena pada faktor penghargaan, dimana masih banyak pegawai yang kurang diberikan penghargaan ketika pegawai tersebut bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga pegawai merasa malas dan mengurangi rasa disiplinnya karena dianggap percuma saja bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi tidak dihargai. Kemudian pada faktor kemampuan, banyak pegawai yang merasa pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga dengan ketidaksesuaian antara kemampuan dan pekerjaan yang diberikan maka membuat pegawai akan merasa malas dan menghiraukan kedisiplinannya. Pada faktor keadilan, banyak pegawai yang merasa kurang adanya keadilan seperti dalam hal pemberian tugas dimana ada pegawai yang tugasnya berat dan ada juga pegawai yang diberikan tugas sedikit. Sehingga dari hal inilah pegawai merasa tidak adil dan berdampak pula dengan ketidakdisiplinannya. Kemudian untuk faktor yang terakhir yaitu faktor pengawasan yang mana pegawai yang diawasi biasanya lebih disiplin dibandingkan dengan pegawai yang minim pengawasan, sehingga dalam hal ini ada beberapa pegawai yang bekerja tanpa adanya pengawasan dari atasan yang membuat pegawai semaunya sendiri untuk bekerja dan tidak menghiraukan aturan-aturan yang sudah ditentukan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Darmawan, 2013 hal 56) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi akan dipengaruhi secara signifikan apabila kedisiplinan bekerja secara konsisten dan adil. Manajer yang mampu menanamkan disiplin kerja kepada dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karena karyawan sadar akan rasa tanggung jawabnya. Peran indikator pada motivasi kerja ini mempersembahkan pengaruh terhadap hasil yang positif maupun signifikan. Adanya pengaruh signifikan tersebut diakibatkan oleh beberapa pengaruh yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab dan *flexi time*. Dari keempat indikator tersebut bisa membentuk variabel disiplin kerja yang

menyebabkan peningkatan kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang.

Ada upaya pemerintah untuk melakukan suatu pembaharuan dan perubahan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik. Upaya tersebut dinamakan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi yang dilakukan dalam disiplin kerja terbagi menjadi manajemen perubahan, peraturan perundang-undangan, kekuatan sistem manajemen sdm, penguatan sistem pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja. Upaya-upaya ini harus bisa dilakukan oleh BKPSDM Kota Tangerang demi adanya perubahan dan pembaharuan dalam melayani dan mencapai visi misi instansi. Upaya ini juga harus dilakukan dengan diselaraskan dengan disiplin kerja yang baik. Sehingga apabila dari internal instansi sudah baik, maka bisa dilakukan reformasi birokrasi ini.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Dapu, 2015) dengan hasil berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pt. Trakindo Utama Manado. Artinya semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka akan meningkat pula kinerja pegawai PT. Trakindo Utama Manado. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari (Silvya & Hasibuan, 2019) dengan hasil disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pembahasan pada variabel ini, peneliti memilih jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama waktu kerja sebagai karakteristik responden untuk menjelaskan keterkaitan dengan variabel yang digunakan dengan berbagai macam alasan yaitu pada jenis kelamin, karena disiplin kerja berdasarkan jenis kelamin pegawai laki-laki berbeda dengan motivasi dari pegawai perempuan. Dimana sesuai dengan penelitian (Hibau, 2018) mengatakan bahwa disiplin pegawai perempuan lebih unggul dibandingkan laki-laki. Kemudian untuk karakteristik dalam kategori pendidikan terakhir tentunya juga berbeda antara berpendidikan tinggi dengan berpendidikan rendah. Kemudian untuk karakteristik usia, ada perbedaan disiplin kerja antara pegawai muda dan pegawai yang sudah memiliki usia tua. Kemudian dalam lama waktu kerja juga memiliki perbedaan antara pegawai yang memiliki waktu kerja yang sudah bekerja diatas 5 tahun dengan pegawai-pegawai yang bekerja dibawah 5 tahun dalam hal disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan kuat terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang. Diketahui dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0,240. Kemudian uji t statistik dari variabel lingkungan kerja menunjukan bahwa t_{hitung} 2,339 > t_{tabel} 1,99045 yang berarti lingkungan kerja terdapat pengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya variabel lingkungan kerja mempunyai angka 0,020 > 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan ini didukung oleh jawaban responden yang sudah melakukan pengisian kuesioner. Pada variabel motivasi kerja terdapat jawaban responden dengan nilai tertinggi dengan nilai 0,942 yang memiliki indikator "Penerangan lampu di kantor membantu pegawai dalam mengerjakan tugasnya". Sebagian pegawai BKPSDM merasa lampu yang terdapat pada tempat kerjanya tidak mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga bisa dikatakan bahwa dengan adanya penerangan lampu tersebut akan membantu pegawai dalam mengerjakan tugas pegawai. Dimana BKPSDM Kota Tangerang sudah semaksimal mungkin untuk memberikan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawainya sehingga apabila ada gangguan-gangguan pada lingkungan kerjanya maka akan diminimalisir

sebaik mungkin. Sehingga dengan adanya bantuan dari lampu yang terdapat pada ruangan tersebut, pegawai bisa fokus untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan membuat kinerja pegawai bisa meningkat. Kemudian pada indikator yang memiliki nilai terendah dengan angka sebesar 0,891 yang memiliki indikator "Tata letak peralatan kerja tersusun dengan rapi". Tetapi nilai tersebut masih dalam nilai dengan kategori sangat tinggi. Tata letak peralatan yang tersusun rapi akan memudahkan pegawai untuk menjalankan aktivitasnya dalam bekerja. dengan mudahnya menjalankan aktivitas kantor, maka suatu pekerjaan tidak akan terhambat dan pekerjaan akan terselesaikan dengan waktu dan kuantitas yang diinginkan. Tidak hanya itu, pegawai juga akan merasa aman dan nyaman dengan adanya tata letak peralatan kerja yang tersusun dengan rapi. Sehingga dapat dikatakan bahwa tata letak peralatan kerja yang berada di kantor tersusun dengan rapi dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Peran indikator pada motivasi kerja ini mempersembahkan pengaruh terhadap hasil yang positif maupun signifikan. Adanya pengaruh signifikan tersebut diakibatkan oleh beberapa pengaruh yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang dan fasilitas. Sehingga lingkungan kerja bisa menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai melalui indikator-indikator yang sudah disebutkan. Hasil ini didukung oleh penelitian (Verdina et al., 2021) dengan hasil berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari (Badrianto & Ekhsan, 2020) dengan hasil adanya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam pembahasan pada variabel ini, peneliti memilih lama waktu kerja sebagai karakteristik responden untuk menjelaskan keterkaitan dengan variabel yang digunakan. Hal ini dikarenakan lama waktu kerja dari pegawai akan mempengaruhi responden dalam merespon keadaan lingkungan kerja yang ada di kantor. Semakin pegawai tersebut lama bekerja di kantor tersebut, maka semakin mengerti pegawai tersebut dengan keadaan kantor.

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

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diketahui dengan adanya nilai yang menunjukan bahwa t_{hitung} 62,28 > t_{tabel} 2,72 yang berarti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang dipengaruhi oleh motivasi kerja yang terdiri dari indikator balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi kerja sangat penting untuk pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai ini tinggi dan baik maka kinerja pegawai juga akan baik. Pegawai akan lebih semangat dan merasa untuk dihargai apabila pegawai diberikan beberapa motivasi seperti pujian, penghargaan ataupun sekedar dukungan. Dengan adanya motivasi seperti itu maka kinerja pegawai akan berkembang menjadi lebih baik. Maka kesimpulannya yaitu apabila motivasi yang diberikan oleh pegawai semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi dan menjadi lebih baik lagi.

Kemudian kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan karena pegawai yang disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab akan bekerja dengan baik dan bisa memberikan yang terbaik bagi suatu organisasi. Sehingga

hal tersebut berpengaruh bagi kinerja pegawai. Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang dipengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini cukup penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Karena dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai akan secara langsung berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Sehingga lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang sudah dilakukan dengan menggunakan *software Smart*PLS 3.2.9 dapat diketahui kesimpulannya yaitu Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap variabel dependen di BKPSDM Kota Tangerang. Jika instansi bisa memberikan lingkungan kerja dengan didukung oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik juga, maka ketiganya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama.

Daftar Pustaka

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.

Ayu, A. R., Gunawan, & Harifuddin. (2016). "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng". *Mirai Management*, *1*(1), 286–300.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, *2*(1), 85–91.

Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 89–103.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,*. Zahir Publishing.

Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(3), 62–85.

Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 15–33.

Hibau, N. M. (2018). Disiplin Kerja pegawai berdasarkan kesetaraan gemder di kantor kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Hulu. *EJournal Pemerintahan Integratif*, *6*(2), 263–272.

Indrasari, M. (n.d.). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi* ,. Indomedia Pustaka.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.

Kelimeda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, *2*(1), 49–73.

Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, *1*(1), 43–53.

Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, *5*(2), 87.

Saputra, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan …. *Repository.Unibos.Ac.Id*. https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/274%0A

Sodik, S. &. (2015). *Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes*. Literasi Media.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.

Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Mega Jasa. *Jurnal Administrasi BisnisEkonomi*, *1*(1), 1–5.

Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si., D. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Vedina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar Volume (PROSIDING BIEMA)*, *2*, 255–266.

Wiswanatha Mada, I., & Mujiati, N. (2014). Motivasi Berprestasi, Berafiliasi, Dan Kekuasaan Dalam Persfektif Gender. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *3*(6), 252255.

Wiyani, E. A., & Rahardjo, M. (2015). *Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang)*. *4*, 1–9.