

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TOJO UNA UNA

Abdul Wahab¹, Eva Warta I Pagisi², Sujarwadi³
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)
abdulwahab@unisapalu.ac.id

Moh Arif H Madja⁴
(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset vital dalam sebuah organisasi pemerintahan yang menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan rumus Taro Yamane, sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Hasil koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,603 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 60,3 persen.

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

PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi pemerintahan saat ini, sumber daya manusia atau SDM memegang peranan yang sangat prioritas dan krusial untuk dikelola dengan baik. Keberlangsungan sebuah organisasi, baik itu

yang bergerak di bidang pemerintahan maupun swasta, hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya memiliki komitmen yang tinggi dan kualitas yang mumpuni. Organisasi pada hakikatnya merupakan

suatu wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerjasama secara rasional, sistematis, terencana, dipimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan berbagai sumber daya demi mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una, sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam upaya memajukan sektor pendidikan di daerah tersebut. Namun, untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, ditemukan beberapa fenomena yang menghambat kinerja pegawai. Permasalahan pertama berkaitan dengan lingkungan kerja yang kurang memadai, di mana ruangan yang digunakan oleh para pegawai tidak sesuai dengan kapasitasnya sehingga terjadi kondisi berdesak-desakan. Selain itu, fasilitas penunjang kenyamanan seperti pengatur suhu udara atau AC di beberapa ruangan kerja kurang memadai atau bahkan tidak tersedia, yang tentunya mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Permasalahan kedua menyangkut disiplin kerja pegawai. Peneliti menemukan indikasi bahwa masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya menaati peraturan yang berlaku, seperti ketidaktepatan waktu kedatangan ke kantor, terutama pada hari-hari kerja sibuk. Fenomena lain yang terlihat adalah adanya pegawai yang berkeliaran di luar kantor pada saat jam kerja untuk urusan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dinas. Permasalahan ketiga berkaitan dengan motivasi kerja, yang merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat dipengaruhi oleh pemenuhan hak-hak pegawai dan kondisi kerja yang mendukung. Jika ketiga faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, akan mengalami penurunan dan menghambat pencapaian tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti bangunan, sarana prasarana, penerangan, suhu udara, dan tata ruang, serta kondisi non-fisik seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran, ketaatan pada tata cara kerja, ketaatan pada instruksi atasan, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab. Kedisiplinan merupakan alat manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela mengerahkan kemampuannya, baik tenaga maupun pikiran, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi antara lain balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam periode tertentu. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una.

2. Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis 3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hipotesis 4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung mulai bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2023. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi ini memiliki relevansi yang kuat dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah 66 orang. Mengingat jumlah populasi yang terukur, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan menggunakan rumus Taro Yamane dengan presisi 10 persen. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah

sampel sebanyak 39,75 yang kemudian dibulatkan menjadi 40 orang responden.

Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen terkait. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai corrected item-total correlation di atas 0,30. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 untuk semua variabel, yang berarti instrumen tersebut reliabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji F, dan uji t dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data demografi responden yang telah dikumpulkan, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh

laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5 persen, sedangkan perempuan sebanyak 19 orang atau 47,5 persen. Dari segi usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 36 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 35 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 25 orang atau 62,5 persen, diikuti oleh Diploma sebanyak 10 orang. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 87 persen.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: Y sama dengan negatif 4,712 ditambah 0,389 X_1 ditambah 0,227 X_2 ditambah 0,437 X_3 . Nilai konstanta negatif 4,712 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan, disiplin, dan motivasi, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (0,389), disiplin kerja (0,227), dan motivasi kerja (0,437) semuanya bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan kinerja pegawai.

Hasil uji koefisien determinasi atau R Square menunjukkan nilai sebesar 0,603. Hal ini bermakna bahwa sebesar 60,3 persen

variasi dalam kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 39,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan

Hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara serempak atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara komprehensif, instansi perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan, tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek saja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh Parsial

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001. Hal

ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti kebersihan, penerangan, suhu udara, dan hubungan harmonis antar rekan kerja, sangat berperan dalam membangun semangat kerja pegawai. Kenyamanan di tempat kerja memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,019. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencegah terjadinya kelalaian dan penyimpangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penegakan disiplin yang tegas namun bijaksana diperlukan untuk menjaga ritme kerja yang produktif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,005. Motivasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk mengerahkan seluruh kemampuannya. Pemenuhan kebutuhan pegawai, pemberian apresiasi, dan adanya jaminan keamanan serta kenyamanan kerja terbukti efektif dalam memacu semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una. Kedua, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti perbaikan fasilitas fisik dan non-fisik akan meningkatkan kinerja. Ketiga, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menandakan pentingnya ketaatan terhadap aturan. Keempat, motivasi

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa dorongan psikologis dan pemenuhan kebutuhan sangat vital bagi produktivitas pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran. Pertama, terkait lingkungan kerja, disarankan agar Dinas Pendidikan Kabupaten Tojo Una-Una memberikan perhatian lebih pada fasilitas fisik, khususnya penambahan kapasitas ruangan dan penyediaan pengatur suhu udara yang memadai agar pegawai merasa lebih nyaman. Kedua, terkait disiplin kerja, pimpinan disarankan untuk menerapkan peraturan yang lebih tegas bagi pegawai yang melanggar, seperti sanksi bagi yang terlambat atau berkeliaran saat jam kerja, namun tetap memberikan apresiasi bagi yang taat. Ketiga, terkait motivasi kerja, pimpinan diharapkan lebih sering memberikan motivasi, baik dalam bentuk dukungan moral, pengakuan atas prestasi, maupun pemenuhan hak-hak pegawai secara tepat waktu agar semangat kerja tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, R., Wijayanti, M., dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin

Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pelindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74.

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.

Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

- Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26.
- Pratiwi, S., Askolani, & Rahwana, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246–261.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39.
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI*, 9(6), 2757–2767.
- Rosmiati, N., Hendra Saputro, A., & Abdul Aziz Mubarak, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy. *JEMSI*, 9(6), 2668–2678.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 177–196.
- Sendy Alvian, & Dian Ayu Liana Dewi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338.
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1022–1037.