

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF INVESTMENT
AND ONE STOP INTEGRATED SERVICES, NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Eldricar J. Adokia¹

Imelda W.J. Ogi²

Michael C. Raintung³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹jenericar@gmail.com

²ogi_imelda@unsrat.ac.id

³michaelraintung@unsrat.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN atau pegawai tetap pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 62 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 62 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Sulawesi Utara.

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

Abstract: This research aims to determine the influence of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at the Capital Investment and One-Stop Integrated Services Service of North Sulawesi province. The population in this research is all ASN or permanent employees at the Capital Investment and One-Stop Integrated Services Service. Gate of North Sulawesi province, numbering 62 people. The sample size in this study used a total saturation technique where the entire population was sampled, namely 62 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis methods. The analysis used includes research instrument testing (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption tests (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). With this test you can see how the independent variables influence the dependent variable. The results of this research found that work discipline has a significant positive effect on employee performance, the work environment has a significant positive effect on employee performance and work motivation has a significant positive effect on employee performance. Work discipline, work environment and work motivation simultaneously influence employee performance at the Capital Investment and One-Stop Integrated Services Service of North Sulawesi province.

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

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Anwar. R, (2019) Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan global dan persaingan yang semakin ketat. Karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting penentu tumbuh kembang organisasi, yakni Sebagai penggerak tercapainya tujuan, kegiatan dan produktifitas organisasi.maka organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya, mereka membutuhkan perhatian dan perlakuan yang lebih baik. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan dapat mencapai target organisasi secara lebih efektif (Kusumayanti, 2020).

Iswanto, A. (2019) Lingkungan kerja yang kondusif merupakan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Moulana, (2017) Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan antarpegawai, dan fasilitas yang memadai memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif .Kurangnya hubungan dalam menjalin kerja sama antar pegawai dalam ruang lingkup lingkungan kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja para pegawai dalam sebuah perusahaan/organisasi.

Kasmir (2020) "Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, di mana insentif dan lingkungan kerja yang mendukung memainkan peranan signifikan dalam mempengaruhi kinerja."Motivasi kerja merupakan salah satu ciri khas suatu organisasi. Motivasi kerja sangat diperlukan khususnya pada lembaga-lembaga publik, misalnya saja yang harus diterapkan pada "Dinas Penanaman Modal Dan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara" agar pegawai mempunyai motivasi, acuan dan petunjuk. Motivasi kerja juga berkaitan dengan kenyataan bahwa karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi mengenai pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berujung pada menurunnya kinerja pegawai dan akibatnya dapat merugikan bagi pegawai dan bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal terbesar yang patut mendapat perhatian organisasi, untuk meningkatkan peran pegawai dalam organisasi, sehingga pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih terhadap kinerja pegawai karena akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi merumuskan kebijakan bidang perencanaan dan pengembangan, promosi penanaman modal, pelayanan perizinan, pengawasan dan pengendalian penanaman modal, pengaduan dan peningkatan layanan. Sasaran Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara ini diukur dengan indikator tujuan/ sasaran yaitu persentase peningkatan investasi di Provinsi di mana target terus meningkat selama 5 (lima) tahun berturut-turut dengan kondisi di akhir periode Renstra peningkatan sebesar 15%.

Berdasarkan latar belakang yang di ungkapkan diatas maka peneliti tertarik utuk mengangkat judul " Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): "Merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, karier, keselamatan

dan kesehatan serta memelihara hubungan bisnis hingga akhir. Tercapainya tujuan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas hidup.”

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), disiplin adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawannya bahwa mereka bersedia mengubah perilakunya untuk mematuhi aturan main yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Motivasi Kerja

Hasibuan, M. (2020) Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri atau lingkungan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan tujuan mencapai kepuasan dan prestasi kerja.

Kinerja Pegawai

Kasmir (2020) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, dinilai berdasarkan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

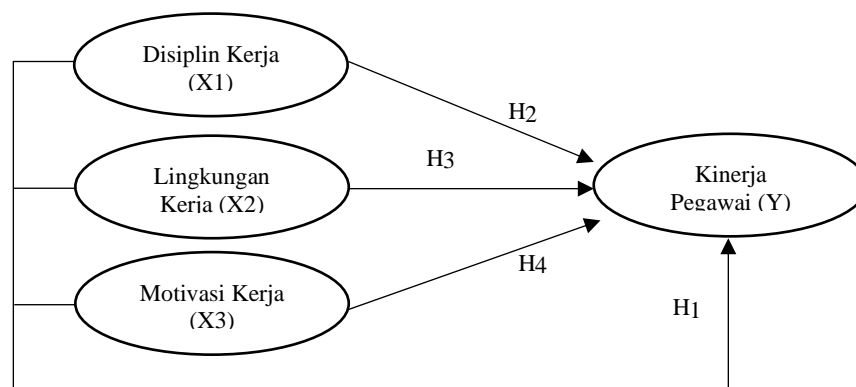
Penelitian Terdahulu

Prhilie L. Moningkey dan Lucky O.H Dotulong (2022) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Herwin, Tjipto dan Nur (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT National Finance dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT National Finance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil uji hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja akan meningkat berbanding lurus dengan kondisi ruang kerja pekerja. Selain dapat menambah nilai positif pada tempat kerja, PT National Finance harus dapat menilai, memprioritaskan, dan memperhatikan seluruh aspek lingkungan kerja agar dapat membantu perusahaan berkembang dan karyawannya berkinerja lebih baik.

Sofia dan Syarifuddin (2021) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Indah Baru Group Genteng. Kinerja karyawan menjadi perhatian karena akan berdampak pada kinerja perusahaan, yang mana hal ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk berkembang setiap tahunnya agar dapat bersaing. Analisis deskriptif memberikan hasil yang menempatkan motivasi dalam kategori baik bersama dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritis

Hipotesis

1. Hipotesis 1: Diduga Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
2. Hipotesis 2: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
3. Hipotesis 3: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
4. Hipotesis 4: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Sugiyono (2018:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018:18) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:18). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 62 orang.

Sugiyono (2018: 67) Sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 62 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner. Teknik Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden.

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak, distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Multikolinearitas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas) dengan melihat nilai VIF pada output SPSS dimana jika nilai toleransi lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (*scatterplot*) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Pengujian Hipotesis

Uji F (simultan)

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung jika p value < 0,05 atau F hitung \geq F tabel maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 atau F hitung < F tabel maka H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut adalah jika p value < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 maka H_a ditolak. menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisioner

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,568	0,25	Valid
	X1.2	0,618	0,25	Valid
	X1.3	0,678	0,25	Valid
	X1.4	0,648	0,25	Valid
	X1.5	0,618	0,25	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,685	0,25	Valid
	X2.2	0,514	0,25	Valid
	X2.3	0,711	0,25	Valid
	X2.4	0,677	0,25	Valid
	X2.5	0,602	0,25	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,809	0,25	Valid
	X3.2	0,617	0,25	Valid
	X3.3	0,574	0,25	Valid
	X3.4	0,664	0,25	Valid
	X3.5	0,544	0,25	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,689	0,25	Valid
	Y2	0,508	0,25	Valid
	Y3	0,793	0,25	Valid
	Y4	0,625	0,25	Valid
	Y5	0,557	0,25	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

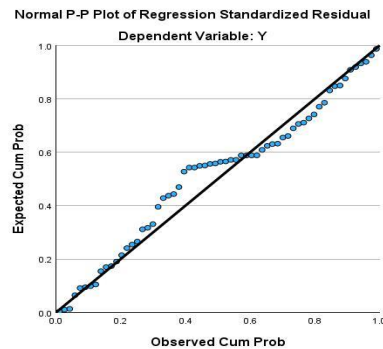
Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel	Reliabilitas
1	Disiplin Kerja (X1)	0,613	0,250	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,639	0,250	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,645	0,250	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,64	0,250	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

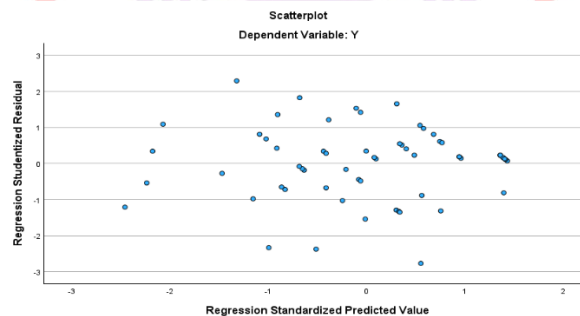
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
1	Disiplin Kerja	.261	3.825
2	Lingkungan Kerja	.978	1.023
3	Motivasi Kerja	.264	3.785

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2. maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (Variance Inflating Factor) < 10 .

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	320.132	3	106.711	93.688	$<.001^b$
Residual	66.062	58	1.139		
Total	386.194	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 93.688 dengan tingkat signifikansi 0.001, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dinyatakan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis 1 diterima.

Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.378	1.576		3.413	.001
	X1	.503	.093	.520	5.405	<.001
	X2	.164	.046	.178	3.586	<.001
	X3	.414	.098	.402	4.204	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4. dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,378 + 0,503 X_1 + 0,164 X_2 + 0,414 X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta sebesar 5,378 menunjukkan bahwa nilai variabel bebas dianggap 0 maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,378 satuan.
2. Nilai Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,503 menunjukkan terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika skor variabel Disiplin Kerja (X_1) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Disiplin Kerja (X_1) turun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja (X_1), maka Kinerja Karyawan (Y) juga semakin baik.
3. Nilai Koefisien Regresi X_2 sebesar 0,164 menunjukkan terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika skor variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,164 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Lingkungan Kerja (X_2) turun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) juga semakin baik.
4. Nilai Koefisien Regresi X_3 sebesar 0,414 menunjukkan terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika skor variabel Motivasi Kerja (X_3) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,414 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor Motivasi Kerja (X_3) turun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,414 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja (X_3), maka Kinerja Karyawan (Y) juga semakin baik.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.829	.820	1.06724

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang kuat/tinggi terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,829. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 82,9% dan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini..

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

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Dimana hasil analisis dapat dilihat pada Nilai Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,829, hal ini berarti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82,9% dan sisanya 17,1%, dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, yaitu berupa menaati setiap aturan yang ada mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu para pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara selalu bekerja dengan kedisiplinan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan selalu menghargai waktu dalam bekerja, serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan datang selalu lebih awal dari jam kerja.

Disiplin kerja yang dimiliki pada pegawai tinggi maka cenderung akan menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri pegawai yang dapat meningkatkannya motivasi karyawan terhadap tugas kerja. Adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terkait dengan adanya konsep penciptaan semangat dan pemberian diri yang baik dari pegawai. Dengan demikian hal ini dapat menjadi faktor yang meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian dari Tommy dan Mauly (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Albert dan Yuditina (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi para pegawai, antara lain: penerangan/cahaya di tempat kerja membantu mereka, sirkulasi udara atau kelembapan di tempat mereka bekerja mengalir dengan baik, dan dapat beradaptasi dengan kelembapan di tempat mereka bekerja. Dengan hal tersebut para pegawai akan memaksimalkan produktivitas kerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada instansi. Upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja pegawai dan mengadakan kegiatan bersama antara rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya tersebut masih belum optimal sehingga perlu upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai di antaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sekali sebulan, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar karyawan yang di hubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjipto dan Nur (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yantika (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti motivasi kerja mampu memberikan dorongan yang kuat kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan cenderung menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri pegawai yang dapat meningkatkan dorongan terhadap kinerja mereka sehingga dapat menghasikan kinerja yang terbaik. Motivasi berarti mendorong atau memberi tenaga yang menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga seseorang siap bekerja sama, secara efektif dan mengkoordinasikan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Adapun beberapa dorongan motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya yaitu: Gaji yang sesuai dengan pekerjaan, tentunya dengan mendapatkan gaji yang sesuai seseorang

pasti akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan tanpa paksaan. Selain itu mendapat pujian dari atasan akan membangkitkan semangat dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi dalam diri seseorang akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh K Yuliantari (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu meningkatkan kemampuan manajerial yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan/atasan. Pimpinan/atasan juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Perlu melakukan upaya peningkatan lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, komputer, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap bulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Albert Dan Yuditina (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelola Jasa ARTHA*. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/210>
- Anwar, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka. <https://pustaka.ut.ac.id/lib/ekma4214-manajemen-sumber-daya-manusia-edisi-2/>
- Arda (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097>
- Hasibuan, M. (2020). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwin, Tjipto Dan Nur (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt National Finance*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12371>

- Iswanto, A. (2019). *Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- K Yuliantari (2020). pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12371>
- Kasmir (2020) dalam penelitian yang dipublikasikan di Journal of Organizational Behavior. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/33868/22053>
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/33868/22053>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusumayanti, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam. *Jurnal Bening*. <https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Moulana, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>
- Prhilie L. Moningkey dan Lucky O. H. Dotulong (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38515>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sofia dan Syarifuddin (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Indah Baru Group Genteng. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/niaga/article/view/3735>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tommy Dan Mauly (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/30263>
- Yantika (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso). <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760>