

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

ANALYSIS THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND WORK MOTIVATION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Oleh:

Dicky Fernando Rotto¹

Irvan Trang²

Genita G. Lumintang³

¹²³ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹dickyrotto01@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 272 orang dan jumlah sampel yang digunakan setelah dibulatkan yaitu sebanyak = 73 pegawai. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji simultan menunjukkan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pada hasil uji parsial Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja kinerja pegawai

Abstract: This study aims to determine and analyze the influence of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning, North Sulawesi Province. This study uses an analytical approach which is classified into quantitative methods. The population of this study were all employees of the Department of Public Works and Spatial Planning of North Sulawesi Province, totaling 272 people and the number of samples used after rounding was = 73 employees. Data were obtained through the distribution of questionnaires and literature study. The analysis in this study uses multiple regression analysis. The results of the simultaneous test show that the work environment of work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance, the results of the partial test of work environment and work discipline have no significant influence on employee performance, while work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: work environment, work discipline, work motivation employees performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting. Sumberdaya manusia merupakan faktor utama yang menentukan kinerja, yaitu sebagai motor penggerak pencapaian tujuan dan juga sebagai penggerak aktivitas dan produktivitas, maka dari itu pengelolaan sumberdaya manusia harus dilakukan dengan

sebaik mungkin dan juga harus mampu mengelola dan memberdayakan sumberdaya yang ada dengan secara efektif,

Kinerja pegawai merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi untuk meningkatkan peran pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pimpinan terhadap kinerja pegawai, karena hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian Abdurrahman & Jati (2019) bahwa untuk mencapai kinerja yang baik perlu adanya perhatian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Kinerja adalah keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Semua pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya, Dalam hal kinerja harus diperhatikan lagi terutama pada hasil output kerja pegawai. Organisasi akan memperoleh manfaat apabila pegawai berkinerja baik dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan hak seluruh pegawai guna untuk mencapai kinerja yang baik.

Perhatian tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam peningkatan kinerja pegawai merupakan point penting di dalam suatu organisasi, kurangnya perhatian serta kepedulian mengenai pentingnya Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja akan mengakibatkan Kinerja pegawai menurun dan dampaknya dapat merugikan pegawai dan merugikan organisasi

Untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik dan nyaman, perlu adanya hubungan sosial antara sesama pegawai. Penelitian Tambunan (2018) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik mencakup lingkungan kerja fisik dan sosial yang menyeluruh yang terlihat baik atau berfungsi dengan baik. Perhatian dan dukungan merupakan salah satu bentuk kepedulian seseorang yang dinyatakan dalam bentuk tindakan yaitu berupa memberikan semangat dan memotivasi, selama ini pegawai menilai kepedulian dan dukungan pimpinan masih kurang hal tersebut dikarenakan kurangnya keakraban antara pimpinan dan pegawai, Kerjasama antar kelompok merupakan suatu bentuk kekompakan antar satu dengan yang lain dalam ruang lingkup pekerjaan, selama ini kerjasama antar kelompok selalu terjalin dengan baik antar sesama pegawai dalam Lingkungan pekerjaan, Kelancaran komunikasi antar pegawai juga terjalin dengan baik dalam lingkungan pekerjaan,

Dalam bekerja pegawai diharuskan selalu disiplin sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal ini mendorong pegawai untuk selalu mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja, namun kenyataannya masih ada sebagian pegawai kurang mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku, Penelitian Susanto (2019) menjelaskan bahwa untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, pegawai harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. hal ini dikarenakan kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai sehingga seringkali pegawai sering melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku aturan dan ketentuan yang berlaku di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu mengedepankan perilaku kerja maka pegawai diharuskan untuk mematuhi aturan tersebut, namun tak jarang masih ada sebagian pegawai yang menyeleweng terhadap aturan tersebut sebagian pegawai seringkali, meninggalkan tempat kerja yang dimana seharusnya pegawai harus berada ditempat kerja, hingga tak jarang pegawai sering tidak berada di tempat kerja meskipun masih jam kerja, hal ini sangat bertentangan dengan aturan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. hal ini menjadi perhatian khusus terutama bagi pimpinan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam peningkatan kinerja pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam bekerja, Motivasi kerja dapat diukur melalui kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi jika tidak terpenuhi. Maka dapat menyebabkan menurunnya Motivasi kerja seseorang. Motivasi Kerja yang baik apabila salah satu kebutuhan dalam bekerja sudah terpenuhi (Khair, 2019). Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi baik sekarang maupun pada masa yang akan datang, gaji merupakan salah satu dalam kebutuhan fisik, pegawai menilai bahwa gaji yang diberikan selama ini tidak sesuai dengan kinerjanya, hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang begitu padat dengan gaji yang tidak sesuai dengan kinerja mereka, hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dimana hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai. kebutuhan keamanan adalah kebutuhan yang menjamin keamanan para pegawai dimana para pegawai bekerja, Pegawai di Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dalam bekerja pegawai sering bekerja ditempat yang beresiko seperti pengawasan proyek bangunan dan jalan, maka seringkali pegawai sering tidak merasa aman saat berada di lokasi pekerjaan, kebutuhan akan penghargaan pimpinan merupakan kebutuhan yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, namun kenyataannya pegawai sering tidak mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya, para pegawai menilai pimpinan kurang memberikan penghargaan atas pencapaian mereka, kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang menyangkut dengan hubungan antar sesama pegawai ditempat dimana mereka

bekerja, selama ini hubungan antar sesama pegawai berjalan dengan baik. kebutuhan dorongan mencapai tujuan merupakan salah satu bentuk dari keinginan seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkan, pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara mempunyai dorongan yang sangat kuat dalam hal menyelesaikan pekerjaan guna untuk mencapai tujuan organisasi

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Abdurrahman & Jati (2019) Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bertanggung jawab dalam hal keterampilan, usaha, dan kesempatan. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat, kemampuan dan minat dalam menafsirkan pendelegasian tugas, Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pula kinerja. indikator Kinerja Pegawai menurut Bangun (2012:233) yaitu : Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama

Lingkungan Kerja

Burhanuddin & Harlie (2019) Lingkungan kerja merupakan sumber informasi dan tempat untuk melakukan kegiatan, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa lebih nyaman dan nyaman di ruang kerja, Indikator Lingkungan Kerja Sedarmayanti & Haryanto (2017) yaitu : Perhatian dan dukungan pimpinan, Kerjasama antar kelompok, Kelancaran Komunikasi

Disiplin Kerja

Burhanuddin & Harlie (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis indikator yaitu : Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif

Motivasi Kerja

Ilham & Herawati (2017) Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha & Hafidzi (2019:53) terdapat lima indikator : untuk mengukur motivasi kerja yaitu : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Penelitian Terdahulu

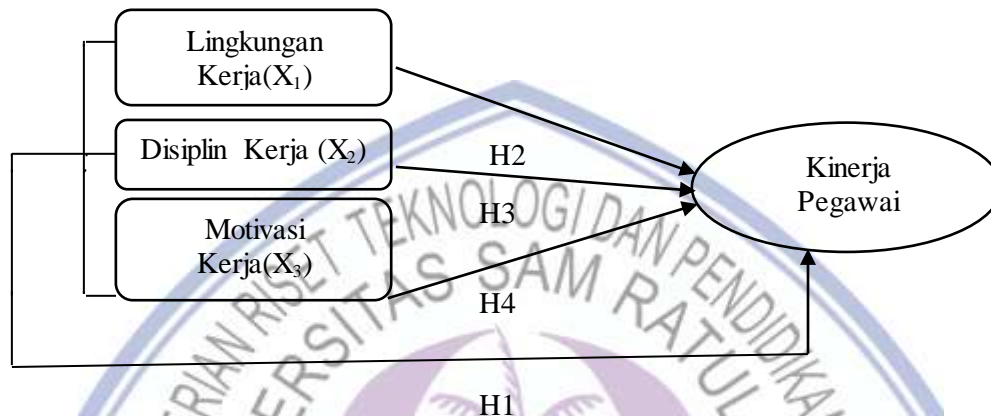
Tangkawarouw dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah.. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah..

Nova Syafrina (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien

determinasi. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru..

Tobing dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Di PT Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Metode penelitian menggunakan multiple analisis regresi, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Karyawan. Ada yang positif dan pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan. Ada yang positif dan signifikan Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Organizational Budaya, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2022

Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H2: Lingkungan Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H3: Disiplin Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H4: Motivasi Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Menurut Sugiyono (2013 :11), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian survey, umumnya penelitian ini dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Analisis pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 272 orang. sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Sugiyono (2019:133) mengemukakan bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan

sampel dengan pertimbangan tertentu.. Untuk menentukan jumlah ukuran sampel peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan Slovin.Yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus diatas dapat di angka sebagai berikut:

$$n = \frac{272}{1+272(0,1)^2}$$

$$n = \frac{272}{1+272 \times 0,01}$$

$$n = \frac{272}{1+2,72}$$

$$n = \frac{272}{3,72}$$

$$n = 73,11$$

Jenis data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.. Data Kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Sugiyono,(2010). Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan tujuan agar penelitian didukung dengan data yang akurat

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid Sugiyono, (2013: 199)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach alpha 0,60 yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2013:112). Dinyatakan item reliabel apabila nilai alpha cronbachnya diatas 0,60 dimana jika:

- a. r hitung > r tabel, maka instrumen dapat dikatakan reliabel .
- b. r hitung < r tabel, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasan, (2003:74) mengemukakan bahwa regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X) regresi linier merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel

Uji F (Simultan)

Uji F atau F-test digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh simultan. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang simultan antara masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari R square dari angka ini bias memiliki harga negatif, bawa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R2 sebagai koefisien determinasi. Pengujian Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Item	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan	
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	.593	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X1.2	.693	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X1.3	.651	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X1.4	.680	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X1.5	.574	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	.774	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X2.2	.694	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X2.3	.719	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X2.4	.507	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	.759	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X3.2	.748	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X3.3	.750	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X3.4	.492	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	X3.5	.515	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	.669	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	Y.2	.628	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	Y.3	.500	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	Y.4	.576	0,2335	0,000 < 0,05	Valid
	Y.5	.585	0,2335	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel, 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), seluruhnya menghasilkan nilai Rhitung > Rtabel dan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
Lingkungan kerja	0,753	Reliabel
Disiplin kerja	0,766	Reliabel
Motivasi kerja	0,760	Reliabel
Kinerja pegawai	0,727	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel > 0.60

Uji Normalitas**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95765812
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

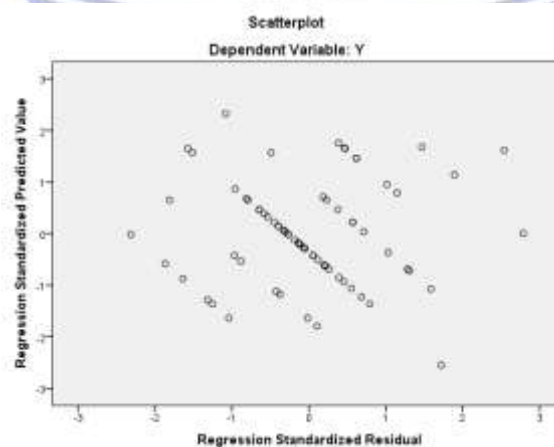
Berdasarkan Tabel 3 hasil normalitas diatas, diketahui bahwa nilai Asy,p Sig sebesar 0,200 > 0,05, sehingga tidak terjadi masalah normalitas pada penelitian ini.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0.531	1.884
	Disiplin Kerja	0.493	2.029
	Motivasi Kerja	0.765	1.307

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa pada Tabel diatas, pada kolom Centered VIF. Nilai VIF dari semua variabel tidak ada yang lebih dari 5 atau 10 (terdapat literatur yang mengatakan tidak lebih dari 10) maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas**Hasil Uji Heteroskedastisitas****Gambar 2 Scatterplot**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil pada Gambar 2 Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Uji T (<i>T-test</i>)		Uji Parsial		Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	8.555	1.809		4.730	.000
Lingkungan Kerja	.188	.097	.249	1.933	.057
Disiplin Kerja	.060	.118	.068	.509	.613
Motivasi Kerja	.330	.082	.433	4.029	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil persamaan dari Tabel 5

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,555 + 0,188 X_1 + 0,060 X_2 + 0,330 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Error term

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 8,555 mengindikasikan bahwa jika variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah nol maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar konstanta 8,555%.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,188 maka mengindikasikan bahwa kenaikan Lingkungan Kerja (X1) dalam satu satuan angka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,188% dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,060 maka mengindikasikan bahwa kenaikan Disiplin Kerja (X2) dalam satu satuan angka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,060 % dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,330 maka mengindikasikan bahwa kenaikan Motivasi Kerja (X3) dalam satu satuan angka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar (Y) 0,330 % dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Uji F (<i>F-Test</i>) Uji Simultan			Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	
1	Regression	42.489	3	14.163	.000 ^p
	n	66.032	69	.957	
	Residual	108.521	72		
	Total				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil pengolahan data pada Tabel 6 diatas menunjukkan nilai signifikan pada 0, 0000 (sig 0, 00000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang

digunakan sudah fix. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.365	.97826

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dari tampilan output SPSS pada Tabel 7 di atas besarnya Adjusted R Square adalah 0,392, Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 39,2%, sedangkan sisanya sebesar 60,8% (100-39,2) ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil pengujian (uji F) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga hipotesis(H1) yang menyatakan diduga Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya pada penelitian Hanafi & Zulkifli (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, Serta Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Penelitian Nugrahaningsih & Julaela (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian feel dkk (2019) hasil penelitiannya menunjukkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penelitian Rini Rahmawati dkk (2021) hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa tidak setuju, jika kurangnya perhatian dan dukungan pimpinan, Maka demikian hipotesis yang menduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H2) ditolak, Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal Nabawi (2019) & Saleh dkk (2018). Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan pada hasil penelitian Tangkawarouw dkk (2019) & Lestary dkk (2017). Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa tidak setuju dengan pemberian sanksi saat pegawai tidak berada di tempat kerja, Maka demikian hipotesis yang menduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H3) ditolak, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriani Tampubolon (2021) & Satedjo (2017), hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada hasil penelitian Susanto (2019) & Sendow & Genita (2019). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam bekerja, perhatian terhadap setiap kebutuhan – kebutuhan pegawai dalam bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, dan kebutuhan akan penghargaan pimpinan terhadap hasil kerja, sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik yang dimana akan berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai, Maka demikian hipotesis yang menduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H4) Terbukti dan diterima, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adha dkk (2019) & Andika (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian Bahri,S.(2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dipaparkan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh pada Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian maka ada beberapa saran yang dapat diberikan.

1. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, tetapi disarankan kepada Instansi untuk tetap memperhatikan Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja sesuai dengan prosedur standar operasional
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai untuk itu Motivasi Kerja juga harus diperhatikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara lewat pimpinan. Maka dari itu disarankan kepada pimpinan agar lebih memperhatikan Motivasi Kerja agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan referensi. Selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain dan meneliti lebih mendalam mengenai variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 26(2), 66-<http://jos.unsoed.ac.id/index.php/performance/article/view/1621> di akses pada tanggal 1 juni 2022
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1),

- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513> diakses pada 21 juni 2022
- Burhanuddin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425> di akses pada tanggal 9 juni 2022
- . Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402> di akses pada tanggal 4 maret 2022
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185 http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892 di akses pada tanggal 12 juni 2022
- Ghozali,Imam. (2012). *Analisis Variat Dengan Program SPSS*. Badan penerbit:. Badan penerbit: Univ.diponegoro. Semarang
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1702/1255> di akses pada tanggal 6 juni 2022
- Ilham, M., & Herawati, J. (2017). Pengaruh leader member exchange (Lmx) dan motivasi terhadap organisational citizenship behavior (OCB) pada PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta. *Manajemen Dewantara*, 1(2), 44-55 <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/manajemendewantara/article/view/1677> di akses pada tanggal 17 juni 2022
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404> diakses pada tanggal 5 juni 2022
- M Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (*Doctoral dissertation*). <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2451> di akses pada tanggal 11 juni 2022
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1). <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/mmmj/article/view/712> di akses pada tanggal 1 maret 2022
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3) <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832> di akses pada tanggal 1 juni 2022

- Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MERANTI JAYA INDAH DI MODOINDING. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40407> di akses pada tanggal 7 juni 2022
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160> di akses pada tanggal 7 juni 2022
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2) <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6066> di akses pada tanggal 10 juni 2022
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12. <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5> di akses pada tanggal 10 juni 2022
- Sugiyono (2019), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono (2010), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- S Hasan, M. Iqbal. (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153> di akses pada tanggal 2 juni 2022
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/5> di akses pada tanggal 12 juni 2022
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175-183. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/86> di akses pada tanggal 2 februari 2022
- Tobing, Y. Y. V. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Medan <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/11998> di akses pada tanggal 5 februari 2022
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22377> di akses pada tanggal 1 januari 2022
- Tampubolon, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JMS Batam <http://repository.upbatam.ac.id/1314/> di akses pada tanggal 7 januari 2022
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta