

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung

Iskandar Ali Alam¹ Wahyu Appriansyah²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia^{1,2}
Email: wahyuappriansyah@gmail.com²

Abstract

The work environment is the social, psychological and physical life of the company which influences employees in carrying out their duties. Human life cannot be separated from various environmental conditions, there is a close relationship between the environment and humans. In this case, humans will always try to adapt to various environmental conditions around them. Likewise, when carrying out work, employees as human beings will not be separated from various situations that exist around the workplace, namely the work environment. When working, employees are faced with various situations found in diverse work environments. The type of research used in this writing is quantitative research. Based on the results of research conducted using the t test, the results showed that T calculated $>$ T table, the significant value was < 0.05 , so H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that the Work Environment variable (x_1) partially has a positive and significant effect on employee performance. This means that the work environment has an influence on employee performance. Based on the results of research conducted using the t test, the results showed that T count $>$ T table, the significant value was < 0.05 , so H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that the work discipline variable (x_2) partially had a positive and significant effect on employee performance. This means that work discipline has an influence on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Motivation

Abstrak

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik perusahaan yang berpengaruh pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai kondisi lingkungan, terdapat hubungan yang erat antara lingkungan dan manusia. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya. Demikian halnya saat sedang melaksanakan pekerjaan, pegawai sebagai insan tak akan terlepas dari berbagai situasi yang ada di sekitar tempat kerja, yaitu lingkungan kerja. Saat berkerja pegawai dihadapkan dengan berbagai keadaan yang terdapat dalam lingkungan kerja yang beragam, Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian Kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa T hitung $>$ T tabel, nilai signifikan $<$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa T hitung $>$ T tabel, nilai signifikan $<$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tergantung pada sumber daya manusia, dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif

dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus harus dikelola sebaik mungkin sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah Potensi yang muncul dari setiap diri pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kata lain pegawai yang unggul adalah yang mampu memanfaatkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Semua itu tidak lepas dari aspek pendukung seperti lingkungan, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Semua aspek harus selalu dikembangkan agar kinerja pegawai selalu meningkat agar tujuan utama dalam perusahaan untuk melaksanakan pelayanan dengan maksimal dan baik dapat terlaksana.

Organisasi merupakan suatu sistem dimana setiap komponennya merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan bagi organisasi di dalamnya, sama halnya dengan hubungan yang erat antara kinerja pegawai dengan kinerja perusahaan. Dalam suatu organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi, tanpa adanya peran manusia berbagai faktor yang diperlukan organisasi tidak akan berjalan, karena manusia adalah inisiator dan penentu kemajuan organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawainya baik kinerja organisasinya akan baik pula. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Fadli, 2018). Dan ada pula fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung dinilai masih rendah, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang membuang waktu dengan bercanda, menginput data yang lambat dan terkadang masih ada Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh peralatan, infrastruktur atau lingkungan melainkan sumber daya manusianya yang memiliki semangat dalam bekerja di perusahaan. Keberhasilan yang diraih oleh perusahaan tidak lain adalah hasil dari kinerja pegawai yang optimal dalam bekerja. Untuk dapat melaksanakan pelayanan yang optimal sesuai dengan keinginan pelanggan diperlukan sumber daya yang baik, seperti sumber daya manusia yang ahli dan disiplin, peralatan yang baik, dan keinginan untuk berkembang. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan dan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien maka akan didapat pelayanan yang optimal, hasil kerja yang optimal, serta produktifitas kerja yang tinggi. Dalam menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif tidak lepas dari peran kinerja pegawai.

Kinerja menurut Marhawati, (2022), adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Menurut T orang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Bernadin dalam Sudarmanto (2014:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Dalam hal ini kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas perusahaan. Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerjanya

bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa lebih baik dalam bekerja sehingga dapat membuat pegawai lebih betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik dan kurang mendukung maka akan membuat pegawai akan merasakan kurang baik, kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti lingkungan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung masih kurang nyaman, karena lingkungan yang berada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung masih memerlukan banyak pembenahan terutama sisi lokasi tempat parkir. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya, tidak terdapat lift, sirkulasi udara yang ada belum maksimal dan pendingin udara yang tidak merata. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Fenomena lain nya yaitu kinerja pegawai terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung. Disiplin kerja mutlak diperlakukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan instansi. Hal tersebut terlihat pada pegawai yang masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang kerja tidak tepat waktu. Dan ada pula fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung dinilai masih rendah, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang membuang waktu dengan bercanda, menginput data yang lambat dan terkadang masih ada juga yang melihat smartphone sehingga pekerjaan menjadi lebih lama dan terus menumpuk dan lambat untuk diselesaikan.

Dari latar belakang tersebut penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. dengan adanya lingkungan, disiplin, motivasi kerja yang baik khususnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung akan menunjang pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung". Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung? Bagaimana Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung? Bagaimana Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung? Bagaimana Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik perusahaan yang berpengaruh pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai kondisi lingkungan, terdapat hubungan yang erat antara lingkungan dan manusia. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya. Demikian halnya saat sedang melaksanakan pekerjaan, pegawai sebagai insan tak akan terlepas dari berbagai situasi yang ada di sekitar tempat kerja, yaitu

lingkungan kerja. Saat berkerja pegawai dihadapkan dengan berbagai keadaan yang terdapat dalam lingkungan kerja yang beragam. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat berkerja, baik itu berupa fisik maupun non fisik yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Ada beberapa jenis-jenis lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam kantor ataupun instansi tempat bekerja. Menurut Enny (2019:58) ada dua macam jenis-jenis Lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik. dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.
2. Lingkungan Kerja Non-fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Afandi (2018:66) secara umum yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang

menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak *negative* yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya:

Disiplin merupakan salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup masyarakat secara umum. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu pengertian disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple, discipline*, yang artinya penganut atau pengikut. Disiplin kerja merupakan kewajiban instansi dimana tempat bekerja harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya, sehingga hasil kerja meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarang melakukan kegiatan yang tidak penting pada jam kerja. Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Iskandar & Monica, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:142) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Dengan motivasi yang tinggi, Anda lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun akibat minimnya motivasi, hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:14), penelitian Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 55 responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang dilakukan dalam kuesioner. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan program SPSS. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar 3,554 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar 0,588 dengan nilai signifikansi sebesar 0,559 lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,315 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan

kinerja pegawai dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,505 > 2,901$, nilai signifikan adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja diatasi dengan baik, motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bawah nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai signifikan $< 0,05$ maka lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: Meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja agar menjadi lebih lagi. Pimpinan harus lebih memperhatikan fasilitas yang berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung agar membuat pegawai merasa lebih aman dan nyaman dan tidak ada kekhawatiran/ kecemasan dalam bekerja. Pimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan

PTSP) Provinsi Lampung disarankan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja terhadap pegawai, agar tidak ada lagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan terutama dalam hal jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Sesama karyawan harus saling memberikan dorongan serta motivasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Sebaiknya jika ada pegawai yang bekerja dengan baik hendaknya pimpinan harus memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi serta memiliki keahlian dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. S. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Vol. 7). Jakarta: Selemba Empat.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adita, f. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Magelang)*. magelang: eprint repository softwere.
- Adm DPM & PTSP Provinsi Lampung. (2021, april 23). *Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung*. Retrieved from DPMPTSP Lampung : <https://dpmptsp.lampungprov.go.id/>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Bangka Belitung: Zanafa Publising.
- Almustofa, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Universitas Diponegoro Semarang*, 1-41.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- E. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ke Sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, & Hartono. (2016). *Buku Ajaran Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Muliivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (teori dan Praktik)* . Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kiki Lestari, & Agung Budiarmo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus (studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Diponegoro Jurnal Of Social and Politic*, 1-6.
- Mangkunegara, A. P., & octored, T. R. (2015). *EffectvOf Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employe Organizational Commitment In The Company* (Vol. 3). Bandung: Universal Journal Of Management.
- Nazaruddinaziz, & Dina Mulia. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pergawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 1269-1275.
- Novitasari, D. M. (2020). *Pengruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa)*. Semarang: Universitas Semarang.