



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 5021-5033

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Nuzuliaty

Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: nuzuliaty@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 271 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 73 orang responden yang dihitung dengan rumus Slovin. Penelitian ini dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 26 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Di mana secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki t_{hitung} bernilai 2,390 dengan signifikan sebesar 0,020, disiplin memiliki t_{hitung} bernilai 4,258 dengan signifikan sebesar 0,000, lingkungan kerja memiliki t_{hitung} bernilai 3,445 dengan signifikan 0,001. Disiplin menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dengan t_{hitung} sebesar 4,258. Sedangkan secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang dihasilkan bernilai 257,919 dengan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 91,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat terhadap motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

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

Abstract

This research aims to find out the influence of motivation, discipline and work environment on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatera Province. The population in this study was all civil servants at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatera Province, totaling 271 employees. The number of samples taken was 73 respondents, calculated using the Slovin formula. This research was conducted in 2023. This research uses quantitative data processed with SPSS 26 with a multiple linear regression model. The research results show that motivation, discipline and work environment both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatera Province. Where partially the t test shows that motivation has a t_{count} of 2.390 with a significance of 0.020, discipline has a t_{count} of 4.258 with a significance of 0.000, the work environment has a t_{count} of 3.445 with a significance of 0.001. Discipline is the most dominant variable influencing employee performance with a t_{count} of 4.258. Meanwhile, simultaneously with the F test, it shows that the resulting F_{count} is 257.919 with a significance of 0.000. The results of the determination test show that 91.5% of employee performance can be explained and obtained from motivation, discipline and work environment, while the rest is from other factors. Employee performance has a very close relationship to motivation, discipline and the work environment.

Keywords: *Motivattion, Discipline, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin di capai oleh karena itu setiap anggota dari organisasi atau perusahaan berusaha mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai apabila masing-masing anggota organisasi tidak mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya di organisasi maupun perusahaan. Karena pegawai merupakan seorang aktor atau pelaku utama dalam sebuah organisasi yang menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan sukses atau gagal nya suatu perusahaan, maka dari itu meningkatkan kinerja pegawai sangat penting bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Rivai Mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit*

oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.[1]

Kasmir [2] menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evasari [3], Ambasari & Rina [4], Hidayah, Siregar, Purba, & Rostina [5] yang memberikan hasil bahwa, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rivai [6] menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki kontribusi penting dalam mengembangkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya keinginan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau bersemangat untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui konsep untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan.

Hasibuan [7] mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Sutrisno [8] mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jalan

Gatot Subroto No.261 Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20177 merupakan kantor wilayah dari Kementerian Agama untuk Provinsi Sumatera Utara yang membawahi 34 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dalam upaya pelayanan bidang keagamaan maupun pendidikan bidang keagamaan untuk 6 agama di Indonesia, yaitu Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan Konghucu.

Adanya kinerja pegawai yang baik membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk yang dapat mengganggu kegiatan dan rencana kerja instansi. Walaupun kinerja pegawai sangat penting dan sangat ingin dicapai oleh instansi, tetapi hal tersebut cukup sulit diraih oleh instansi. Di mana cukup banyak pegawai yang tidak bekerja dengan efisien dengan menunda pekerjaan, menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif sehingga menghabiskan waktu pengerjaan yang lebih lama. Ada pegawai yang juga kerja tidak efektif yang menggunakan waktu kerja atau melakukan kegiatan pribadi dan menganggap waktu kerja sehingga tidak mengerjakan pekerjaannya.

Hal ini juga membuat pekerjaan pegawai menjadi semakin menumpuk sehingga mengganggu kegiatan yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Berkaitan dengan motivasi pegawai dalam lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh stafnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa hal seperti anggapan tugas yang *overload* sementara penilaian kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai.

Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam usahanya untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan dengan kebutuhan Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara pegawai belum memiliki antusias yang tinggi untuk memiliki kedudukan kekuasaan untuk mengendalikan dan memengaruhi

pegawai lain, masih adanya pegawai yang kurang memiliki antusias yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja demi mencapai suatu kesuksesan, dan pegawai masih kurang memiliki hubungan yang baik dalam hal kerja sama antara pegawai satu dengan yang lainnya. Sedangkan masalah kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera dbutirukan bahwamasih banyak pegawai yang kurang memiliki sikap efektivitas dan efisiensi kerja yang baik.

Hasil kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana dan belum mencapai sasaran yang diinginkan, Masih banyak pegawai yang tidak mengikuti instruksi pimpinan, kurangnya kemampuan, inisiatif serta kerajinan dalam bekerja, dan Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama sehingga belum membantu dalam pencapaian sasaran yang diinginkan oleh instansi lembaga pemerintahan. Setiap pegawai negeri sipil wajib mengerjakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di awal tahun sebagai bukti kinerja yang diberikan pegawai kepada instansi.

SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing karena setiap individu pegawai memiliki rencana kerja yang berbeda-beda. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Nomor 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Perka Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang dan Pakpahan[9] menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang dan Pakpahan [9] juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gatot Subroto No. 261, KM. 7, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga rencana penelitian menjadi lebih jelas dan teratur. Waktu penelitian ini dijadwalkan menghabiskan waktu enam bulan yang dimulai dari bulan Juni 2023 hingga November 2023. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono [10] menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan kepada setiap responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H_1 (Pengaruh Motivasi Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: "motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,303 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,390 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,020 (sig. < 0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selain itu, Handoko (2016) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Attamimi dkk [11], Khabir dkk [12], Haqiqi dkk [13] yang juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama

Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi kerja telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pernyataan tertinggi untuk variabel motivasi (X_1) adalah butir pernyataan $X_{1.3.1}$

$_{3.1}$ yang berbunyi "pegawai mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat". Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah melalui instansi tidak menghilangkan insentif yang biasanya diberikan kepada setiap pegawai sebagai tunjangan kinerja atas pekerjaannya, bahkan pegawai mendapatkan nilai insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga motivasi tetap terjaga dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau

nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi kerja seseorang pegawai akan mengalami naik atau turunnya dalam menghadapi pekerjaan.

2. Hipotesis H_2 (Pengaruh Disiplin Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_2 yang berbunyi bahwa: "disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama

Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,387 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,258 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai t_{hitung}

$> t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. $< 0,05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir(2018) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2018) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skemapengembangan karier, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki & Sari [14], Sugiarto dkk , dan Paramitha & Sanjaya [15] yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara melalui disiplin kerja telah terjawab.

Ketidaksiplinan pegawai salah satunya diakibatkan yang absensi yang tinggi, ketaatan kepada peraturan dan prosedur kerja yang rendah, kewaspadaan yang rendah, dan etika dalam bekerja yang kurang baik yang membuat pegawai mengalami penurunan kedisiplinan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir Pernyataan tertinggi untuk variabel disiplin (X_2) adalah butir Pernyataan $X_{2-1,1}$ yang berbunyi "pegawai memiliki catatan absensi yang baik". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap disiplin dalam pegawai menaati segala peraturan yang berlaku. Hal ini juga menunjukkan sebenarnya disiplin kerja pegawai cukup baik terutama perihal absensi dan kehadiran.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya,

sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerjanya juga.

Hipotesis H₃ (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: "lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,243 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,445 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sedarmayanti dalam Ilnanda [16], juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai di

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pernyataan tertinggi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah butir pernyataan $X_{3-3,3}$ yang berbunyi "suhu ruangan di tempat anda bekerja membuat anda nyaman dalam bekerja". Hal ini menunjukkan bahwa suhu ruangan di tempat kerja pegawai bagus sehingga membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan diri dengan lingkungan di mana organisasi tersebut berada, hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi.

4. Hipotesis H_4 (Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa: "motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa

motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 20,476 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,737 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk

mengetahui apakah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana.

Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 4, yaitu: apakah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husna & Suhardi, [17] Hustia [18], Dewi & Trihudiyatmanto [19], Nurjaya [20], yang memberikan hasil bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pernyataan tertinggi untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah butir pernyataan $Y_{1-2,1}$ yang berbunyi "pegawai tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi Sumatera Utara telah bersikap tanggung jawab dan bertindak profesionalisme, di mana pegawai berusaha dengan tekun menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan atau instansi sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,303 t_{hitung} sebesar 2,390, dan signifikan 0,020.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,387 t_{hitung} sebesar 4,258 dan signifikan 0,000.

3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,243 t_{hitung} sebesar 3,445 dan signifikan 0,001.
4. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 257,919.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 235–246, 2020.
- K. Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)," *Jakarta Rajawali Pers*, vol. 72, 2016.
- A. D. Evasari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 1, pp. 386–396, 2021.
- A. Ambasari and R. Rina, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian Di Kabupaten Mamasa," *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 2, no. 1, pp. 228–241, 2022.
- D. U. Hidayah, L. M. V. Siregar, M. T. E. Purba, and C. F. Rostina, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan," *War. Dharmawangsa*, vol. 15, no. 3, pp. 305–319, 2021.
- E. J. S. Veithzal Rivai Zainal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan," 2011.
- M. S. P. Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia," 2008.
- E. Sutrisno, "Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media," *Group*, 2013.
- M. Marihot and P. Manuntun, "Metode Penelitian proses penelitian praktis," *Cetakan pertama Bandung: Citapustaka Media*, 2014.
- L. J. Moleong and P. Edisi, "Metodelogi penelitian," *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya*, vol. 3, no. 01, 2004.
- Y. Attamimi, R. Arung Lamba, and A. Kuddy, "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KAMPUNG TOBATI, KAMPUNG TOHIMA SOROMA, KAMPUNG NAFRI, DAN KAMPUNG ENGGROS.," *J. Syntax Lit.*, vol. 7, no. 2, 2022.
- A. B. Khabir, A. C. Hidayat, and I. Rahmayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Menengah Atas Negeri 1 (Sman

- 1) Yogyakarta," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 7, pp. 1075–1081, 2022.
- F. H. Haqiqi, R. Sambuardi, and P. Rahmadani, "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI KARYA KARIMUN," *J. Kemunting*, vol. 3, no. 1, pp. 629–646, 2022.
- R. B. Basuki and R. P. Sari, "Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis rsia yk madira palembang," *J. Ecoment Glob.*, vol. 6, no. 2, 2021.
- I. A. I. Paramitha and P. K. A. Sanjaya, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *WidyaAmrita J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, pp. 122–128, 2022.
- P. Sedarmayanti, "Pengembangan sumber daya manusia," *Bandung PT Refika Aditama*, 2017.
- K. S. Husna and S. Suhardi, "ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Simp. Nas. Manaj. DAN BISNIS dan Call Pap.*, vol. 2, pp. 1103–1113, 2023.
- A. Hustia, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020.
- S. A. Dewi and M. Trihudiyatmanto, "Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai," *J. Econ. Bus. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 113–122, 2020.
- N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021.