

## Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur

**Fachry Yuda Pratama<sup>1</sup>, Lukman Hakim Aris Munandar<sup>2</sup>, Berlian Agata<sup>3</sup>,  
Ivan Efendi<sup>4</sup>, Aprilia Ayu Rahmawati<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wisnuwardhana Malang

<sup>5</sup> Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: fachryyudaprata@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study is to find out and analyze the effect of work discipline, work motivation, work environment together (simultaneously) and individually (partial) affect the performance at the BPKP representative office in East Java Province. The population in this study the sample taken as many as 68 employees. The analytical tool used in this research is multiple linear regression with SPSS version 26 program. The results show that there is a simultaneous influence of work discipline variables, work motivation, employee work environment at the BPKP representative office in East Java Province. This conclusion is evidenced by the calculated F greater < F table or a significant level of F less than 0.05 (alpha value), partially the variables of work discipline, work motivation, work environment and employee performance at the BPKP representative office in East Java Province. This conclusion is evidenced by the t table > t greater or a significant. Suggestions that can be given should be to review the effectiveness of HR management policies and their implementation towards achieving organizational performance. Activities in each HR practice should be interrelated and support one another. The existence of such a configuration can effectively create a synergistic effect that not only directs behavior and motivates*

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

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) dan secara individu (parsial) terhadap kinerja pada kantor perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 68 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja pegawai pada kantor perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur. Kesimpulan tersebut dibuktikan dengan F hitung lebih besar < F tabel atau tingkat signifikan F kurang dari 0,05 (nilai alpha), secara parsial variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur. Kesimpulan tersebut dibuktikan dengan t tabel > t lebih besar atau signifikan. Saran yang dapat diberikan hendaknya mengkaji efektivitas kebijakan pengelolaan SDM dan implementasinya terhadap pencapaian kinerja organisasi. Kegiatan dalam setiap praktik SDM harus saling terkait dan mendukung satu sama lain. Adanya konfigurasi seperti itu secara efektif dapat menciptakan efek sinergis yang tidak hanya mengarahkan perilaku dan memotivasi

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

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi dan untuk mencapai tujuan Hamsinah, dkk (2017). Dua orang atau lebih yang berada dalam satu wadah yang sama dan memiliki tujuan yang sama melalui kerjasama dari pihak yang bersangkutan yang terbentuk dalam struktur sesuai kebutuhan Sitepu (2011). Oleh karena itu untuk mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Organisasi pada umumnya selalu berusaha untuk mewujudkan visi dan mengembangkan misinya dengan berusaha mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang ada. Untuk mencapai kinerja yang optimal, maka faktor SDM menjadi faktor yang paling menentukan tingkat pencapaian kinerja. SDM merupakan asset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Mereka yang membawa latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan gagasan yang berbeda-beda kedalam suatu organisasi. Pentingnya pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh organisasi adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan dari individu yang diterima.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan Rahman & Hamzah (2019). Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal Sedarmayanti (2007). Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan Hamsinah, dkk (2017). Bila tingkat disiplin karyawan suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas organisasi itu juga akan baik.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Novyanti (2015) motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan Robbins & Judge (2009). Motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*). Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling korelatif. Keduanya tidak bisa dilepaskan satu sama lain. Prestasi pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau motivasi pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Faktor penunjang kinerja lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan Novyanti (2015). Kondisi lingkungan juga akan mempengaruhi keadaan setempat. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan mencapai tujuan. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri Susilaningsih (2013). Pegawai harus mempunyai

motivasi dan disiplin saat bekerja agar semuanya dapat berjalan sesuai harapan dan keinginan suatu organisasi.

Berdasarkan salah satu penelitian terdahulu oleh Rahman & Hamzah (2019) yang meneliti tentang Peran Disiplin Pegawai Auditor BPKP Sebagai Pemediasi Dalam Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja . Menunjukkan regresi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang tidak signifikan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian Arianto (2013) tentang Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Sutanto (2013) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya menyimpulkan bahwa pengaruh pelatihan berpengaruh signifikan dan motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai yang bertugas di lingkungan perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada pegawai sehingga mereka berkerja lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik.

Berdasarkan dari uraian yang sudah disampaikan diatas, peneliti mengambil judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur”.

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut dengan pegawai, karyawan, pekerja, dan lain sebagainya Poppy (2019). Dalam suatu organisasi, potensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang paling penting dan menjadi modal dan memegang peran dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia (SDM) sebaik mungkin dan menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas. Sebuah organisasi harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target organisasi yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai, serta tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Disebutkan kalau sebuah SDM yang baik akan membutuhkan sistem dan pengelolaan yang terstruktur. Manajemen SDM bertanggung jawab dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dalam bekerja terkait usaha mengembangkan perusahaan / organisasi. Keberadaan manajemen SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting guna menjaga kelangsungan perusahaan atau organisasi dengan baik dan terus berkembang.

Menurut Huseno (2016) Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi Krisnaldy, dkk (2019). Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu Indrasari (2017). Kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan

kepadanya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dimana seseorang bekerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya Farida & Hartono (2016). Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. pegawai yang berdisiplin tinggi berarti pegawai harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Farida & Hartono (2016) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor Firdiansyah (2021). Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian *export facto* merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Metode penelitian digunakan agar diperoleh fakta-fakta yang tidak bisa diamati, keterangan masa lalu yang belum dicatat maupun dari sikap responden. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan, karena untuk mencari pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan regresi berganda.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja sebagai variabel dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah pegawai di lingkungan BPKP Provinsi Jawa Timur.

Subjek penelitian dalam tulisan ini adalah kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur. Adapun obyek penelitian dalam tulisan ini adalah Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur.

Data yang didapat dari responden untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja yang dilihat dari disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari daftar hadir absensi pegawai perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur yang berkaitan dengan objek yang diteliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur berjumlah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

| No     | Bidang             | Jumlah |
|--------|--------------------|--------|
| 1      | Bagian Tata Usaha  | 37     |
| 2      | Bidang P3A         | 20     |
| 3      | Bidang IPP         | 43     |
| 4      | Bidang AN          | 40     |
| 5      | Bidang APD         | 40     |
| 6      | Bidang Investigasi | 35     |
| Jumlah |                    | 215    |

Sampel yang digunakan dalam penelitian kali ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{215}{1 + 215(0,1)^2} = 68$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Angket (*questionnaire*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah beberapa pegawai di lingkungan BPKP Provinsi Jawa Timur.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel              | Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------|------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)   | X1.1 | 0,692    | 0,3     | Valid      |
|                       | X1.2 | 0,391    | 0,3     | Valid      |
|                       | X1.3 | 0,496    | 0,3     | Valid      |
|                       | X1.4 | 0,433    | 0,3     | Valid      |
|                       | X1.5 | 0,656    | 0,3     | Valid      |
| Motivasi Kerja (X2)   | X2.1 | 0,605    | 0,3     | Valid      |
|                       | X2.2 | 0,384    | 0,3     | Valid      |
|                       | X2.3 | 0,353    | 0,3     | Valid      |
|                       | X2.4 | 0,559    | 0,3     | Valid      |
|                       | X2.5 | 0,354    | 0,3     | Valid      |
|                       | X2.6 | 0,464    | 0,3     | Valid      |
|                       | X2.7 | 0,380    | 0,3     | Valid      |
|                       | X2.8 | 0,332    | 0,3     | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0,489    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.2 | 0,402    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.3 | 0,432    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.4 | 0,536    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.5 | 0,463    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.6 | 0,416    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.7 | 0,478    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.8 | 0,386    | 0,3     | Valid      |
|                       | X3.9 | 0,378    | 0,3     | Valid      |
| Kinerja Pegawai (Y)   | Y.1  | 0,350    | 0,3     | Valid      |
|                       | Y.2  | 0,594    | 0,3     | Valid      |
|                       | Y.3  | 0,439    | 0,3     | Valid      |
|                       | Y.4  | 0,504    | 0,3     | Valid      |
|                       | Y.5  | 0,663    | 0,3     | Valid      |

|     |       |     |       |
|-----|-------|-----|-------|
| Y,6 | 0,417 | 0,3 | Valid |
| Y.7 | 0,370 | 0,3 | Valid |

dapat dilihat seluruh pernyataan bahwa yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari titik kritis yakni 0,3 sehingga pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)   | 0,617                            | 0,6                  | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X2)   | 0,606                            | 0,6                  | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,620                            | 0,6                  | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)   | 0,601                            | 0,6                  | Reliabel   |

Nilai cronbach's alpha semua variabel memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)     | 18.130                      | 9.358      |                           | 1.937 | 0.057 |
| Disiplin Kerja   | 0.103                       | 0.273      | 0.047                     | 0.379 | 0.706 |
| Motivasi Kerja   | 0.146                       | 0.147      | 0.124                     | 0.988 | 0.327 |
| Lingkungan Kerja | 0.144                       | 0.124      | 0.144                     | 1.168 | 0.247 |

**a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai**

18,130 adalah konstanta yang artinya bahwa apabila semua variabel bebas disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah 0, maka besarnya variabel kinerja pegawai sebesar 18,130. (tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi 0,103 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 disiplin kerja sebesar 0,38. Sedangkan X1= X2,X3 diasumsikan X2 dan X3 = 0 (tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi 0,146 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,99. Sedangkan X2= X1,X3 disumsikan X1 dan X3 = 0 (tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien regresi 0,144 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja akan menambah kinerja pegawai sebesar 1,17. Sedangkan X3= X1,X2 diasumsikan X1 dan X2 = 0 (tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 5. Pengujian Secara Simultan (F)**

| Model | Sum of Squares | df      | Mean Square | F     | Sig.  |
|-------|----------------|---------|-------------|-------|-------|
| 1     | Regression     | 12.959  | 3           | 4.320 | 0.822 |
|       | Residual       | 336.511 | 64          | 5.258 |       |
|       | Total          | 349.471 | 67          |       |       |

**a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai**

**b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja**

Seperi tampak pada tabel 5, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,822 dengan tingkat signifikan (sig F) sebesar 0,487. Dan diperoleh df 67 dengan nilai  $F_{tabel}$  2,75. Maka  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yaitu  $0,822 < 2,75$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur sangat diperlukan disiplin kerja, motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang menjadikan institusi lebih baik dan tepat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya

**Tabel 6. Pengujian Secara Parsial (t)**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)     | 18.130                      | 9.358      |                           | 1.937 | 0.057 |
| Disiplin Kerja   | 0.103                       | 0.273      | 0.047                     | 0.379 | 0.706 |
| Motivasi Kerja   | 0.146                       | 0.147      | 0.124                     | 0.988 | 0.327 |
| Lingkungan Kerja | 0.144                       | 0.124      | 0.144                     | 1.168 | 0.247 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Seperi tampak pada tabel 6, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,379. Dengan nilai  $t_{tabel}$  dari jumlah sampel 68 responden adalah 1,995. Nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  yaitu  $1,995 > 0,379$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPKP Provinsi Jawa Timur.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,988 dengan tingkat signifikan (sig t) sebesar 0,327. Dengan nilai  $t_{tabel}$  dari jumlah sampel 68 responden adalah 1,995. Nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  yaitu  $1,995 > 0,988$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,168. Dengan nilai  $t_{tabel}$  dari jumlah sampel 68 responden adalah 1,995. Nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  yaitu  $1,995 > 1,168$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur akan meningkat karena adanya disiplin kerja yang baik seperti pendataan kehadiran pegawai mematuhi peraturan yang berlaku, pegawai dapat menyesuaikan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang telah diberikan, adanya aturan mengenai keluar masuknya tenaga kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai dan menaati aturan waktu yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap pegawai kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Qustolani (2017) menunjukkan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menjelaskan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP provinsi Jawa Timur. Hasil ini didukung atas jawaban pegawai pada kuesioner yang menjabarkan bahwa bentuk motivasi kerja terhadap instansi adalah bersedia menjalin

hubungan baik dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor, bersedia mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam pekerjaannya. Melalui penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting. Tanpa motivasi seseorang tidak akan bersemangat atau bahkan tidak akan sanggup menyelesaikan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novyanti

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana tempat dia bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja secara maksimal.

Peningkatan kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur karena adanya lingkungan kerja yang baik seperti ruang kerja memberikan kenyamanan, fasilitas yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan dan terjalin hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan, penerangan yang ada diruang kerja sesuai kebutuhan, kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan bagi para pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Krisnaldy (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil analisis pengaruh disiplin kerja pada kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,379. Dengan nilai  $t_{tabel}$  dari jumlah sampel 68 responden adalah 1,995. Nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  yaitu  $1,995 > 0,379$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPKP Provinsi Jawa Timur.

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja pada kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,988 dengan tingkat signifikan (sig t) sebesar 0,327. Dengan nilai  $t_{tabel}$  dari jumlah sampel 68 responden adalah 1,995. Nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  yaitu  $1,995 > 0,988$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur.

Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja pada kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,168. Dengan nilai  $t_{tabel}$  dari jumlah sampel 68 responden adalah 1,995

Nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  yaitu  $1,995 > 1,168$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur.

Secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,822 dengan tingkat signifikan (sig F) sebesar 0,487. Dan diperoleh df 67 dengan nilai  $F_{tabel}$  2,75. Maka  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yaitu  $0,822 < 2,75$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur.

## PERNYATAAN PENGHARGAAN

Terimakasih Kepada Universitas Wiwuwardhana Malang, Bapak Rektor dan jajawan Wakil Rektor, Bapak Dekan, Ibu Wakil Dekan dan Ibu Kaprodi Manajemen dan Akuntansi yang telah memberi kesempatan kepada kami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Economic*
- Farida, U, & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Penerbit Umpopress. Ponorogo
- Firdiansyah, Abrar. 2021. *Dianggap Pengaruh Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja?*. Diakses tanggal 12 Maret 2021. <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja//>
- Hamsinah, Sjahruddin H, Gani M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Doi.org.10.17605/OSFJO/B6540
- Hasibuan, Melayu, S, P. (2006). *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan produktivitas*. Jakarta
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative. Bukit Cemara Tidar Malang
- Indrasari, Melthiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka. Kebonagung Sidoarjo. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*. Vol 1(2):90-91
- Krisnaldy, Delimah, V, L, & Senen. (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*. Vol 2(2): 167-168
- Novyanti, Sagita J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Vol 3(1):105-106
- Poppy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Fungsinya*. Diakses tanggal 19 April 2021. [>...](https://www.talenta.co)
- Qustolani. (2017). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan*. Maksi. Vol 4(2)
- Rahman, M & Hamzah N. (2019). Peran Disiplin Pegawai Auditor BPKP Sebagai Pemediasi dalam Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 24(1):78-79. Doi org/10.35760/eb.2019.v24il.1856 Resources. Vol 2(2): <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Robbins, P, & Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti, Putri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sitepu, Yovita. (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi.
- Susilaningsih, Nur. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan
- Sutanto, Agusta. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Akuntansi*. Vol 1(2):15