

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
SATPOL PP PEDARINGAN SURAKARTA**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar

Sarjana Manajemen



NAMA : Faizal U'Affa

NIM : 2021515098

PROGDI : S1 MANAJEMEN

UNIVERSITAS DHARMA ADI UNGGUL BHIRAWA

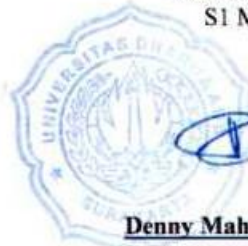

SURAKARTA

2025

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI

Nama : **Faizal U'Affa**
Nim : 2021515098
Jurusan/Prodi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan
Surakarta
Nama Pembimbing : Drs. Heriyanta Budi Utama, MM

Ketua Program Studi
S1 Manajemen



Denny Mahendra, SE, MM

NIDN : 0606077904

Surakarta,

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Drs. Heriyanta Budi Utama, MM

NIDN : 0606077904

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATPOL PP
PEDARINGAN SURAKARTA**

**THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT, HUMAN RESOURCE
PLANNING, AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE
SURAKARTA CITY HALL OFFICE**

Faizal U'Affa

Drs. Heriyanta Budi Utama
S1 Manajemen, Email : [@gmail.com](mailto:)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Selain itu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta, maka dari itu digunakan suatu kuesioner yang berisi tentang sikap dan pendapat pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta yang berjumlah 75 orang. Hasil kuesioner ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independent seperti Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Dari uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Dari uji F diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Nilai koefisien determinasi ($adj R^2$) didapat hasil 0,765 yang berarti variabel Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta dapat dijelaskan oleh variable Kinerja Pegawai sebesar 7,65%, sedangkan sisanya 92,35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Misalnya seperti Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3).

Kata kunci : Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)

Kinerja Pegawai (Y)

Abstrac

The purpose of this study is to determine the influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office. In addition, to determine the influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office, a questionnaire containing the attitudes and opinions of employees at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office was used. Respondents in this study were all 75 employees at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office. The results of this questionnaire were then analyzed using the coefficient of determination analysis.

Multiple linear regression analysis shows that independent variables such as Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3) have a positive and significant influence on Employee Performance at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office. From the t test, it was concluded that the variables Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3) have a positive and significant influence on Employee Performance at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office. From the F test, it was concluded that there was a significant influence of the independent variables on Employee Performance at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office. The coefficient of determination (adj R²) obtained a result of 0.765, which means that the Employee Performance variable at the Pedaringan Surakarta Satpol PP Office can be explained by the Employee Performance variable of 7.65%, while the remaining 92.35% is explained by other variables not included in the regression model. For example, such as Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3).

Keywords : Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3)
Employee Performance (Y)

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki dampak penting bagi kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya alam menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berlaku untuk organisasi swasta maupun pemerintah. Bagi organisasi pemerintah, manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif, diharapkan dapat melayani masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi bukanlah yang mudah. Termasuk kualitas *input*, kualitas *output*, kehadiran di tempat kerja dan

sikap *kooperatif* menurut pendapat (Widyawati, 2021)

Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan *kondusif* dapat membantu menghadapi kenyamanan dan relaksasi, karena lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tercapai, secara tidak langsung perusahaan telah memenangkan persaingan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang menurut pendapat (Shihab et al., 2022).

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil perusahaan, sebaliknya kinerja yang buruk juga berdampak negative bagi perusahaan. Kinerja

pegawai dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja bersalah dari kata "job performance" atau "actual performance" yang berarti kerja atau kegiatan yang benar-benar dilakukan oleh seorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut pendapat (Sudarmanto et al., 2022).

Menurut pendapat (Widyawati, 2021) menyatakan bahwa Motivasi terdiri dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai

mengarah untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat berhasil dengan baik membutuhkan penggunaan sumber daya manusia yang optimal, terutama pegawai secara optimal. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

Menurut pendapat (Widyawati, 2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat disiplin saat bekerja baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja berguna dalam melatih pegawai untuk mengikuti dan menyukai peraturan, prosedur

dan bijaksana yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berbagai *literature* telah memberikan pengertian dan konsep disiplin kerja yang berbeda tergantung dari sudut pandang manusia. Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dari sikap dan perilaku, karena disiplin memiliki pengaruh yang telah direncanakan.

Menurut pendapat (Hardyansyah & Kustini, 2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga

pegawai akan termotivasi untuk bekerja.

Motivasi kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pekerja dapat bekerja makin produktif apabila mendapat motivasi dari luar maupun dalam suatu instansi, organisasi, Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai akan semakin rendah menurut pendapat (Dewi & Trihudayatmanto, 2020)

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta”

B. Rumusan Masalah Dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut maka dapat disusun perumusan dan batasan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta ?

Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

4. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

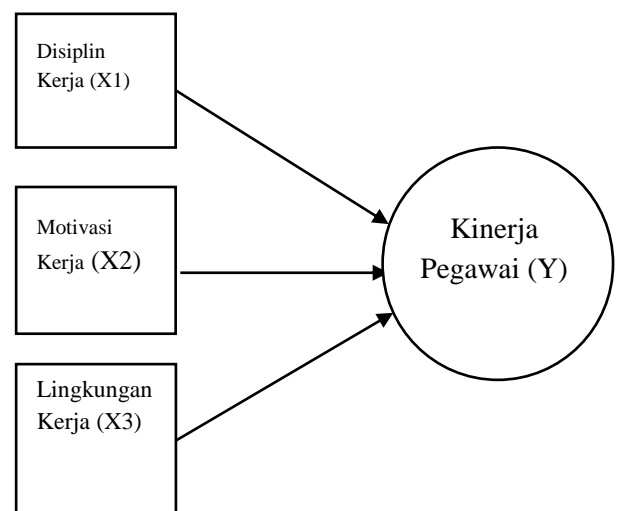
b. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk penyempurnaan ilmu ekonomi.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk lebih memperkaya wawasan dan pengetahuan yang dimiliki serta sebagai referensi penelitian yang sama.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Data yang digunakan adalah data dari hasil kuisisioner. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis SPSS for windows, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditemukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta bagian sub kepegawaian yang kemudian dijadikan sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di kantor balaikota surakarta. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Metode Analisis data yang digunakan adalah uji instrument, yang terdiri dari Uji Kualitas Data yang terdiri dari : Uji validitas dan uji reliabilitas, Uji regresi berganda dan uji asumsi klasik yang digunakan. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS.

HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Hasil uji validitas untuk masing – masing variabel memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), r_{tabel} dari penelitian ini adalah 0,196. Hal ini berarti masing – masing item pertanyaan dari variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti valid.

Hasil dari pengujian Reliabilitas. Data dari variabel antara Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Teamwork (Kerjasama Tim) disajikan dalam tabel dibawah ini

Variabel	Likert Koef Alpha Cronchbach	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,804	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,845	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,710	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,812	0,60	Reliabel

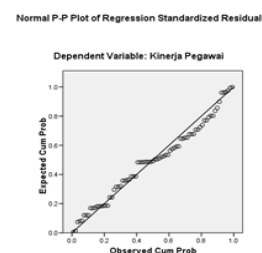
Sumber Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Manajemen Talenta (X1), Perencanaan Sumber Daya Manusia (X2), Teamwork (Kerjasama Tim) (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini dinyatakan reliable, artinya jawaban dari responden pada kuisisioner bersifat konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Statistik deskriptif pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

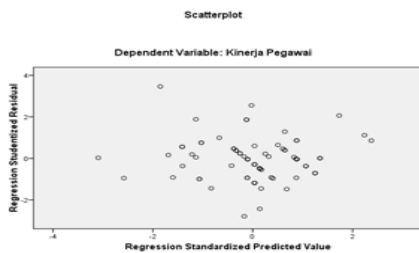


Sumber Data diolah (2025)

Tabel uji normalitas SPSS versi 26 diatas menunjukkan Asym sebesar 0,412. Sig(2-tailed). Data penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas



Sumber Data diolah (2025)

Hasil uji melalui VIF(Variance Inflation Factor)pada table diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolenrance* lebih dari 0,10, jadi dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas.

Hasil uji Autokorelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,875 ^a	,765	,755	1,345	1,871

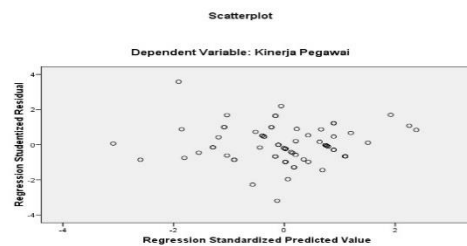
- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data diolah (2025)

Hasil uji autokorelasi pada table diatas menunjukkan bahwa nilai statistic Durbin – Watson sebesar 1,871 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi ini. Hal ini mengindikasikan bahwa residual pada model regresi ini bersifat independen, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linier.

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data diolah (2025)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai sigfikansi untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat bukti empiris yang cukup untuk menolak hipotesis nol (Ho) yang menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,875 ^a	,765	,755	1,345	1,871

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil olah data penelitian ini adalah sebesar 0,875, sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu konten marketing, kepercayaan dan citra merek memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian sebesar 87,5% sedangkan 12,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti promosi, harga dan lain lain.

Hasil Uji F pada penelitian dapat ditunjukkan pada tabel 6 berikut ini

Tabel 6
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418,289	3	139,430	77,113	,000 ^b
	Residual	128,377	71	1,808		
	Total	546,667	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, nilai signifikansi variabel manajemen talenta, perencanaan sumber daya manusia, dan teamwork (kerjasama tim) adalah sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan

secara bersama – sama variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta .

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 7 berikut ini

Tabel 7
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,116	1,777		1,753	,084		
	Disiplin Kerja	,242	,096	,222	2,513	,014	,422	2,368
	Motivasi Kerja	,482	,110	,478	4,472	,000	,280	3,452
	Lingkungan Kerja	,303	,111	,254	2,740	,008	,384	2,602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data diolah (2025)

Berdasarkan table diatas maka hail uji t dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan $0,014 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai tidak terbukti kebenarannya (ditolak).
- 2) Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya (diterima).
- 3) Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan $0,008 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya (diterima).

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,513 dengan nilai signifikansi $0,14 > 0,05$ maka Disiplin Kerja terbukti negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yovie Ernanda, Wandy Halim Michael Rindy, Edisah Putra Naing Golan (2024) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Sedangkan temuan ini mendukung temuan empiris yang dilakukan oleh Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi (2019), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja

mempunyai nilai t hitung sebesar 4,472 dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ maka Motivasi Kerja terbukti negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Resty Novitasari Lie Liana (2024) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Kota Surakarta. Sedangkan temuan ini mendukung temuan empiris yang dilakukan oleh Isnaina Diana Putri Abdullah (2018), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,740 dengan nilai signifikansi $0,008 > 0,05$ maka Lingkungan Kerja terbukti negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Eldricar J. Adokia, Imelda W.J.Ogi, Michael C. Raintung (2024) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Sedangkan temuan ini mendukung temuan empiris yang dilakukan oleh oleh Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora susanti (2022), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta akan memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara bersama-sama variable Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja.

3. Uji R^2 didapatkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,761 atau 76,1%. Yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabilitas variabel Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Dan Teamwork (Kerjasama Tim) sebesar 76,1% sedangkan sisanya (23,9%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini diberikan beberapa saran dan masukkan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai, saran tersebut antara lain :

1. Pimpinan hendaknya perlu menyesuaikan sesuai situasi dan kondisi perusahaan.dalam Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta kepemimpinan yang demokratislah yang sesuai dengan keadaan pegawai saat ini. Maka pemimpin perlu memperhatikan antara lain pimpinan harus bisa mendengarkan pendapat, masukkan, dan keluhan dari bawahannya serta bisa memberikan banyak solusi, arahan, dan dorongan yang positif untuk dapat bekerja secara maksimal. Pimpinan harus dapat menunjukkan kepatuhan dan keteladanan terhadap aturan yang ada pada organisasi. Tindakan ini diawali dari diri pimpinan yang selalu berusaha memberikan contoh positif, seperti tepat waktu datang dan pulang pada saat bekerja, kejelasan keluar kantor, perijinan diri yang prosedural serta aturan-aturan administrasi yang lain. Kepatuhan diri pimpinan secara sungguh-sungguh terhadap aturan instansi (organisasi) mampu

memberikan teladan positif bagi bawahannya. Selain itu pimpinan selalu menghargai hasil kerja pegawainya dan bisa memberikan pengertian yang baik kepada bawahannya.

2. Hendaknya Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan pegawainya perlu menitik beratkan pada pengaruh Disiplin Kerja yang dianggap bisa lebih mendorong atau memotivasi bawahannya agar terus menghasilkan kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya.
3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. hendaknya menggunakan variabel-variabel yang lain misalnya seperti kepuasan kerja, upah kerja, kompensasi kerja, dan tingkat pendidikan, dll. Banyak variabel yang dapat digunakan untuk diteliti membuat pegawai dapat melakukan perubahan kinerjanya yang kurang baik dan lebih terarah demi mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(1), 59-70.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022, November). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sakura

- java indonesia. In *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik* (Vol. 4, pp. 147-157).
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8-15.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47-67.
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-7173.
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1748-1757.
- Adokia, E. J., Ogi, I. W., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 1139-1148.
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412-12427.

- Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic Covid-19. *EKOBISMAN: JURNAL EKONOMI BISNIS MANAJEMEN*, 6(2), 104-116.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

