

## Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta

Herlina<sup>\*1</sup>, Aura Hasyasia Annisa<sup>2</sup>, Heri Sasono<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Bumiputera  
e-mail: [\\*1liena10704@gmail.com](mailto:*1liena10704@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja perusahaan atau Instansi perlu dipertahankan dan harus ditingkatkan agar tujuan dan dapat tercapai sesuai dengan visi, misi yang telah dicanangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPKA Kelas II Jakarta Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, data yang digunakan yakni data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden sebanyak 68 pegawai untuk level staff dengan alat bantu pengolahan data SPSS versi 23, dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda, dengan beberapa tahapan uji, seperti; uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukan oleh nilai signifikan  $0,012 < 0,05$  serta nilai thitung sebesar  $2,571 > 1,999$ . Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukan oleh nilai signifikansi uji t yaitu  $0,022 < 0,05$  serta nilai thitung sebesar  $2,343 > 1,999$ , dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukan oleh nilai signifikansi uji t yaitu  $0,013 < 0,05$  serta nilai thitung sebesar  $2,565 > 1,999$ .

Sedangkan secara simultan variabel-variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukan oleh nilai signifikansi uji f (uji simultan) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai fhitung sebesar  $10,617 > 2,75$  dan kontribusinya sebesar 30,1%, sedangkan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti: gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi, dan lain-lain yang belum diteliti.

**Kata kunci**— Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja dan Pegawai LPKA Kelas II Jakarta

### Abstract

*Company or institutional performance needs to be maintained and improved so that objectives can be achieved in accordance with the established vision and mission. This study aims to determine the effect of Motivation, Work Environment, and Work Discipline on the Employee Performance of LPKA Class II Jakarta, Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of DKI Jakarta.*

*The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The data used are primary data obtained from questionnaire responses of 68 staff-level employees, processed using SPSS version 23. The analysis techniques include correlation analysis and multiple linear regression, with several testing stages such as validity test, reliability test, classical assumption test, t-test, F-test, and coefficient of determination.*

*The results of the study show that Motivation partially has a significant effect on Employee Performance, indicated by a significance value of  $0.012 < 0.05$  and a t-value of  $2.571 > 1.999$ . The Work Environment partially has a significant effect on Employee Performance, indicated by a t-test significance value of  $0.022 < 0.05$  and a t-value of  $2.343 > 1.999$ . Work*

*Discipline also has a significant effect on Employee Performance, indicated by a t-test significance value of  $0.013 < 0.05$  and a t-value of  $2.565 > 1.999$ .*

*Simultaneously, the variables of Motivation, Work Environment, and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance, as indicated by the F-test significance value (simultaneous test) of  $0.000 < 0.05$  and an F-value of  $10.617 > 2.75$ , with a contribution of 30.1%. The remaining 69.9% is influenced by other factors not examined in this study, such as leadership style, compensation, organizational commitment, and other variables that were not included in the research.*

**Keywords**— *Motivation, Work Environment, Work Discipline, Performance, and Employees of LPKA Class II Jakarta*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik pemerintahan maupun swasta, terbentuk dengan tujuan tertentu. Dalam hal ini, sikap dan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya memiliki pengaruh besar dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, karena untuk mendukung tercapainya visi dan tujuan, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang terampil, terutama dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan pelaksanaan program kerjanya.

Suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan pelaksanaan program kerjanya sebab sumber daya manusia ini akan menggerakkan dan menyatukan sumber daya lainnya untuk meraih tujuan instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka instansi tidak dapat meraih tujuan yang telah direncanakan. Maka dari itu, untuk meraih tujuan instansi diperlukan pemimpin maupun pegawai yang kompeten agar dapat berkontribusi dengan baik dan bisa melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta adalah lembaga atau unit tempat anak menjalani masa pidananya. LPKA merupakan unit pelaksana teknis yang kedudukannya berada di bawah sekaligus bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perasyarakatan.

Pada suatu instansi, sebuah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat diperlukan oleh pegawai, tujuan dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja ini untuk meningkatkan kinerja pegawai dan instansi. Instansi yang memiliki motivasi, lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi cenderung akan memberikan hasil yang lebih maksimal dari apa yang diharapkan. Motivasi adalah hasrat dan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005).

Lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Josephine & Harjanti (2017), adalah situasi kerja yang menciptakan suasana dan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan agar dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai yang produktif.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja ialah disiplin. Menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap atau kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting karena dengan adanya disiplin yang baik maka seluruh program kerja yang sedang dijalankan atau yang akan dijalankan berjalan sesuai target yang telah ditentukan. Pada dasarnya disiplin yang baik akan tumbuh dan muncul dari hasil kesadaran pribadi diri manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang penting bagi instansi, karena kinerja pegawai dapat menentukan keberhasilan dan kesuksesan instansi. Kinerja pegawai yang dianggap mencapai target dan memuaskan harus melalui sebuah proses serta memerlukan penilaian evaluasi yang berkelanjutan. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019).

Pencapaian kinerja pegawai pada LPKA Kelas II Jakarta Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta.

| No              | Aspek Penilaian     | Target (%) | Realisasi |          |          |
|-----------------|---------------------|------------|-----------|----------|----------|
|                 |                     |            | Tahun     |          |          |
|                 |                     |            | 2021 (%)  | 2022 (%) | 2023 (%) |
| 1.              | Orientasi Pelayanan | 100        | 92        | 89       | 90       |
| 2.              | Integritas          | 100        | 92        | 85       | 83       |
| 3.              | Komitmen            | 100        | 85        | 87       | 83       |
| 4.              | Disiplin            | 100        | 85        | 90       | 89       |
| 5.              | Kerja Sama          | 100        | 87        | 85       | 82       |
| 6.              | Kepemimpinan        | 100        | 87        | 85       | 82       |
| Nilai Rata-rata |                     | 100        | 88        | 86,83    | 84,83    |

Sumber: Bagian Kepegawaian LPKA Kelas II Jakarta

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja pegawai pada LPKA Kelas II Jakarta, pada tahun 2021 sebesar 88% dan di tahun berikutnya yaitu tahun 2022 memiliki nilai 86,83%, serta di tahun 2023 sebesar 84,83%. Dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai dari tahun 2021-2023 mengalami penurunan kinerja pegawai yang bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam hal ini kinerja pegawai bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal karena pada pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan dan tentunya menjadi perhatian bagi LPKA Kelas II Jakarta Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta, dengan demikian lembaga atau instansi harus bisa mengetahui penyebab dari permasalahan tersebut agar bisa memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta.”

Mangkunegara (2015:18), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong individu secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri (pihak lain).

Motivasi menurut (Sunyoto dalam Sulistyono dan Manongga, 2020), adalah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang dan melibatkan segala aspek baik dari internal maupun eksternal dirinya untuk menjalankan tindakan dengan semangat tinggi, memanfaatkan semua kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, dengan tujuan mencapai target perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2011 dalam Hendri Sembiring, 2019), motivasi adalah pemberian dorongan yang menghasilkan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis mensintesis, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau upaya untuk mendorong seseorang agar mau bekerja sama dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan yang telah dinilai ideal.

#### Indikator Motivasi

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa indikator-indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan paling mendasar dalam kehidupan. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yang meliputi perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik dan lingkungan hidup, mencakup mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi, serta kebutuhan untuk mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:9), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sutrisno (2016:118), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan saat mereka melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Ekawati (2022), lingkungan kerja adalah kondisi sekitar para pekerja saat mereka menjalankan tugasnya. Kondisi ini memiliki dampak signifikan pada kinerja pekerja saat melaksanakan tugas dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja memegang peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis mensintesis bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja, yang berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan merujuk pada intensitas sinar yang memasuki ruang kerja karyawan. Tingkat penerangan yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Suhu udara merujuk besarnya suhu di setiap ruang kerja karyawan dikenal dengan istilah suhu udara. Pekerja akan lebih nyaman berada di tempat yang memiliki suhu udara yang tepat.
- 3) Suara bising. kepekaan karyawan terhadap kebisingan adalah hal yang memengaruhi konsentrasi dan tingkat aktivitas mereka.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan ialah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- 5) Hubungan antar pegawai untuk mencapai tujuan instansi, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus terjalin dengan baik.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja, menurut Hasibuan (2019:193), adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Ramon (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan menurut Muhyadin (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam menghargai dan patuh terhadap norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan, baik tertulis atau tidak tertulis.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:194) disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

- 1) Tingkat absensi, salah satu indikator untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendah tingkat ketidakhadirannya, semakin disiplin pegawai tersebut di tempat kerja.
- 2) Mematuhi peraturan perusahaan, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 3) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- 4) Tanggung jawab merupakan komitmen serta kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka penulis dapat mensintesis bahwa kinerja ialah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta yang berlokasi di Jl. Raya Cinere Gandul, Jakarta Selatan. Penelitian terhitung dari bulan Desember 2023 dan berakhir pada bulan April 2024.

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2019:126) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 pegawai untuk level staff.

Menurut Siyoto & Sodik (2015:64), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus/sampling total. Menurut Sugiyono (2019:134) sensus/sampling total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sebanyak 68 pegawai untuk level staff dipilih sebagai sampel dan perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23.

#### **Variabel Penelitian**

Sugiyono (2022) mendefinisikan variabel penelitian sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2019:69) menyatakan bahwa variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Sedangkan variabel dependen menurut Sugiyono (2019:69) sering disebut dengan variabel terikat, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

#### **Jenis Data**

Data primer ialah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya tanpa diolah atau diinterpretasikan sebelumnya. Data primer melibatkan cara-cara di mana peneliti mengumpulkan informasi langsung dari sumbernya. Jenis data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, studi dokumentasi, dan observasi.

Data Sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan penulis dari berbagai sumber yang telah ada (penulis sebagai tangan kedua). Biasanya data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti: Biro Pusat Statistik (BPS), buku, dokumen laporan, e-book, jurnal, dan lain-lain.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan untuk memperoleh informasi yang akan dibutuhkan kebenarannya. 2) Studi Dokumentasi, metode pendekatan yang digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan yang diteliti. 3) Kuesioner, angket merupakan instrumen pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden.

#### **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan aplikasi Stastical Package Social Sciences (SPSS) versi 23.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai sejauh mana pengaruh antara dua variabel atau lebih, serta untuk memahami hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Beberapa uji yang perlu dilakukan meliputi:

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Saleh dan Utomo (2018), uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan, konsisten, dan stabil. Hal ini berarti instrumen tersebut harus mampu menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Hasil statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dapat digunakan untuk

melihat tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Adapun uji asumsi klasik meliputi: Uji Normalitas. Menurut Susanto (2019) Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Uji Linearitas. Ghazali (2016) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji multikolinier bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi hubungan antara variabel bebas dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah kolinieritas. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk membantu mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain (Susanto, 2019). Uji Autokorelasi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problemautokorelasi.

### **Uji t dan Uji F**

Uji t, menurut Ghazali (2013:98) uji t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Uji F, menurut Ghazali (2013:98) uji f untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

### **Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, sedang analisis regresi memprediksi seberapa jauh pengaruh tersebut. Secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Rentang nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berada antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  kecil, itu menandakan keterbatasan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar atau hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh atau hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Model persamaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan:

|    |                              |
|----|------------------------------|
| Y  | = Kinerja Pegawai            |
| x1 | = Motivasi                   |
| x2 | = Lingkungan Kerja           |
| x3 | = Disiplin Kerja             |
| a  | = Nilai konstanta            |
| b1 | = Koefisien Motivasi         |
| b2 | = Koefisien Lingkungan Kerja |
| b3 | = Koefisien Disiplin Kerja   |
| e  | = Taraf Kesalahan            |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari ketiga variabel independen, diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid karena pada masing-masing item memiliki hasil  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibanding  $r_{tabel}$ . Begitupula variabel dependen menunjukkan hasil yang valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|----------------|------------|
| Motivasi         | 0,767          | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0,762          | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,855          | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai  | 0,750          | Reliabel   |

### Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 4,060                       | 5,498      |                           | ,738  | ,463 |
| Motivasi         | ,238                        | ,092       | ,280                      | 2,571 | ,012 |
| Lingkungan Kerja | ,270                        | ,115       | ,259                      | 2,343 | ,022 |
| Disiplin Kerja   | ,305                        | ,119       | ,273                      | 2,565 | ,013 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Didapatkan nilai sig. dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X berpengaruh signifikan dengan variabel Y. Nilai signifikan uji t untuk variabel motivasi (X1)  $0,012 < 0,05$ , nilai signifikan uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2)  $0,022 < 0,05$ , dan nilai signifikan uji t untuk variabel disiplin kerja (X3)  $0,013 < 0,05$ .

### Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 290,319        | 3  | 96,773      | 10,617 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 583,373        | 64 | 9,115       |        |                   |
| Total        | 873,691        | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh adalah 10,671 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  adalah 2,75. Dapat dilihat bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi adalah 0,000

< 0,05. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,576 <sup>a</sup> | ,332     | ,301              | 3,01914                    |

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

Sumber: Hasil SPSS, data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai Koefisien determinasi Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,301. Hasil ini berarti bahwa variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 30,1% dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan sisanya 69,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)     | 4,060                       | 5,498      |                           | ,738  | ,463 |                         |       |
| Motivasi         | ,238                        | ,092       | ,280                      | 2,571 | ,012 | ,879                    | 1,138 |
| Lingkungan Kerja | ,270                        | ,115       | ,259                      | 2,343 | ,022 | ,854                    | 1,171 |
| Disiplin Kerja   | ,305                        | ,119       | ,273                      | 2,565 | ,013 | ,924                    | 1,082 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 4,060 + 0,238 X_1 + 0,270 X_2 + 0,305 X_3$$

Maka persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,060 jika nilai seluruh variabel independen bernilai 0 (konstan), maka nilai variabel dependen bernilai 4,060 satuan skala.
- Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,238 yang berarti, apabila Motivasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,238 satuan.
- Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,270 yang berarti, apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,270 satuan.
- Nilai koefisien  $X_3$  sebesar 0,305 yang berarti, apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,305 satuan.

## SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan ketiga variabel independen ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Kelas II Jakarta, karena hasil uji t, nilai signifikansinya semuanya kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPKA Kelas II Jakarta, baik secara independen maupun secara simultan..

## SARAN

Instansi agar mempertahankan program jaminan kesehatan yang sudah ada dan mempertimbangkan peningkatan cakupan serta kualitas layanan jaminan kesehatan agar dapat terus mendukung motivasi pegawai. Selain itu, LPKA Kelas II Jakarta juga perlu memastikan bahwa program-program pengembangan karir dan diklat dapat lebih merata di kalangan seluruh pegawai untuk meningkatkan motivasi secara keseluruhan.

Instansi agar memperhatikan aspek pencahayaan di ruang kerja dengan memastikan penerangan yang cukup dan sesuai. Selain itu, instansi atau lembaga juga perlu terus mendukung dan meningkatkan kerjasama antar pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan ruang yang mendukung interaksi antar pegawai serta mengadakan kegiatan yang mendorong kerjasama tim. Penambahan jumlah lemari arsip juga disarankan untuk menghindari penumpukan arsip di atas meja dan mendukung efisiensi kerja pegawai.

Instansi agar terus memperkuat sistem pengawasan terkait absensi serta memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kedisiplinan mereka. Selain itu, penting untuk mendorong pegawai untuk menerapkan disiplin kerja dalam aspek lain, seperti penyelesaian tugas tepat waktu dan pemenuhan target, guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Akademisi perlu untuk meneliti lanjutan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti; gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi, diklat, budaya perusahaan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

1. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
2. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
3. Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE.
4. Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).  
a. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Joshepine, A., & Harjanti, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA, 5 (3), 1-8.
7. Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Cetakan Kelima. PT Raja Grafindo Persada.
8. Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
9. Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja pada PT. Escotama Handal Batam, Hilos Tensados, 1, 1-476.

10. S. dan Sodik, M. Ali. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
11. Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
12. Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
13. Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
14. Sembiring, Hendri. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, ISSN 2086 - 681X1
15. Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
15. Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
16. Sulisty, Henry Adhi, and Danny Manongga. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pematang." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 8(2):88-97.
17. Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 7(1).
18. Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wursanto, Ig. 2005. Dasar-dasar ilmu organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.