

The Effect Of Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Employees Of The Department Of Tourism, Youth and Sports Of Seluma Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Seluma

Ririn Putriani ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Bahman Effendi ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ririnputr493@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 Oktober 2025]

Revised [30 November 2025]

Accepted [04 Desember 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Work Motivation, Work Discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dimana data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada semua pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma yang berjumlah 42 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga. Dengan hasil uji regresi linear berganda pada menunjukkan persamaan; $Y = 2.188 - 0.040(X_1) + 0.517(X_2) + 0.456(X_3) + e$, nilai koefisien determinasi (R square) dari SPSS Versi 25 adalah 0,699 yang berarti X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh sebesar 69,9% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma, sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai 0,719 > 0,05, X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai 0,007 < 0,05 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai 0,001 < 0,05. Berdasarkan uji F Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma dengan hasil sebesar 0,000 < 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at the Department of Tourism, Youth and Sports of Seluma Regency. The method used is a quantitative method where data is obtained by distributing questionnaires to all employees with Civil Servant status at the Department of Tourism, Youth and Sports of Seluma Regency, totaling 42 people. The results of the analysis show that the work environment does not have a significant effect on employee performance. While work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at the Department of Tourism, Youth and Sports. With the results of multiple linear regression tests on showing the equation; $Y = 2.188 - 0.040 (X_1) + 0.517 (X_2) + 0.456 (X_3) + e$, the coefficient of determination (R square) value of SPSS Version 25 is 0.699 which means X_1 , X_2 and X_3 have an effect of 69.9% on employee performance at the Department of Tourism, Youth and Sports of Seluma Regency, while the remaining 30.1% is influenced by other variables. The results of the t-test at a significance level of 0.05 explain that partially X_1 has no significant effect on Y with a value of 0.719 > 0.05, X_2 has a significant effect on Y with a value of 0.007 < 0.05 and X_3 has a significant effect on Y with a value of 0.001 < 0.05. Based on the F test, Work Environment, Work Motivation and Work Discipline have a simultaneous effect on the Performance of Employees of the Seluma Regency Tourism, Youth and Sports Office with a result of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Secara umum pegawai adalah individu yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan kedudukan atau jabatan yang diberikan. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan semangat kerja yang tinggi dari pegawai. Demi tercapainya tujuan organisasi, perhatian terhadap pelaksanaan tugas harus ditingkatkan agar hasil kerja sesuai dengan target yang diharapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai. Menurut Hasibuan dalam Santika et al., (2022:478) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai

menjadi prioritas utama dalam pengelolaan aparatur pemerintahan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nitisemito dalam Ritonga et al., (2022:106) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerjanya. Penelitian Supit, (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena suasana kerja yang nyaman mendorong pegawai bekerja lebih produktif.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting. Robbins & Judge dalam Handoko & Saputra (2024:88) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan optimal. Hasil penelitian oleh Aulia & Ariyanto, (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dorongan internal maupun eksternal memacu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan organisasi yang mencerminkan tanggung jawab pegawai. Menurut Rivai dalam Indriani et al., (2023:1593) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan organisasi. Penelitian Nurjaya, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena pegawai yang disiplin lebih teratur dalam memanfaatkan waktu dan mematuhi aturan kerja.

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya pada sektor pariwisata, kepemudaan, dan olahraga. Ketiga sektor ini memiliki peran strategis karena dapat mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sekaligus memperkuat citra daerah. Keadaan yang terjadi di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam disiplin kerja, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, absensi yang belum optimal, serta rendahnya inisiatif dalam pelayanan publik. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, motivasi kerja yang menurun, serta disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ideal adalah tempat di mana pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, aman, sehat, dan nyaman. Menurut Nitisemito dalam Putra et al., (2018:1) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Ahyari dalam (Lestari & Nururly, 2024:5317) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny (2022:56) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Motivasi Kerja

Menurut Mailina & Ali (2024:863) motivasi kerja merupakan alat bagi atasan agar bawahan mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Siregar dalam Chandra & Syardiansah, (2021:193) merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang dan dapat dikembangkan karena adanya tekanan dari luar yang memiliki imbalan baik moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. Sedangkan menurut Siregar dalam Chandra & Syardiansah (2021:193) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja

Disiplin Kerja

Fahmi dalam Rahmat et al., (2023:3) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Sutrisno dalam Adawiyah A. et al., (2022:29) bahwa disiplin kerja adalah sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Selanjutnya menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Adawiyah A. et al., (2022:29) mengemukakan bahwa disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Hamali dalam Athaya (2021:329) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pegawai, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kaswan dalam Syamsir et al., (2018:60) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan organisasi/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai melalui penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang berhubungan erat dengan pemcapaian tujuan strategis organisasi serta memberikan kontribusi nyata baik bagi organisasi maupun ekonomi, sekaligus menjadi cerminan kepuasan pegawai.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan kata lain, validitas menunjukkan ketepatan suatu alat ukur dalam memperoleh data yang sesuai dengan objek penelitian. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila item pertanyaan yang digunakan mampu memberikan data yang akurat sesuai variabel yang diteliti. Dalam uji validitas, instrumen dianalisis dengan menghitung koefisien korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total pada taraf signifikansi 0,05. Pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam pengujian berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang digunakan adalah teknik pengukuran Coeficient Alpha Crounbach. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 ($\alpha > 0.60$) Instrument dikatakan tidak reliabel atau nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika r_{hitung} lebih dari sama dengan Cronbach 0,6.

Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:145) regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021:145):

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Motivasi Kerja
 X_3 = Disiplin Kerja
A = Nilai Konstanta
e = error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai satu, berikut penjelasannya:

- Jika mendekati 0, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.
- Jika mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma dapat juga di ketahui melalui rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- D = Koefisien Determinasi
 R^2 = Kuadrat koefisien korelasi sederhana r_{xy}
 100% = Persentase kontribusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r-hitung (*product moment*) dengan r-tabel. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila:

- Apabila r hitung > r tabel (pada taraf $\alpha = 0,05$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.
- Apabila r hitung < r tabel (pada taraf $\alpha = 0,05$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
A. Lingkungan Kerja (X1)				
	X1.1	0,304	0,595	Valid
	X1.2	0,304	0,310	Valid
	X1.3	0,304	0,346	Valid
	X1.4	0,304	0,566	Valid
	X1.5	0,304	0,863	Valid
	X1.6	0,304	0,809	Valid
	X1.7	0,304	0,799	Valid
	X1.8	0,304	0,576	Valid
B. Motivasi Kerja (X2)				
	X2.1	0,304	0,415	Valid
	X2.2	0,304	0,624	Valid
	X2.3	0,304	0,602	Valid
	X2.4	0,304	0,557	Valid
	X2.5	0,304	0,774	Valid
	X2.6	0,304	0,708	Valid
	X2.7	0,304	0,658	Valid
	X2.8	0,304	0,664	Valid
C. Disiplin Kerja (X3)				
	X3.1	0,304	0,732	Valid
	X3.2	0,304	0,681	Valid
	X3.3	0,304	0,838	Valid
	X3.4	0,304	0,768	Valid

	X3.5	0,304	0,839	Valid
	X3.6	0,304	0,691	Valid
	X3.7	0,304	0,893	Valid
	X3.8	0,304	0,882	Valid
D. Kinerya Pegawai (Y)				
	Y.1	0,304	0,788	Valid
	Y.2	0,304	0,581	Valid
	Y.3	0,304	0,740	Valid
	Y.4	0,304	0,712	Valid
	Y.5	0,304	0,775	Valid
	Y.6	0,304	0,812	Valid
	Y.7	0,304	0,748	Valid
	Y.8	0,304	0,791	Valid

Sumber: Lampiran 6, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing pernyataan di setiap indikator pada tabel di atas, untuk mencari uji signifikan dengan cara membandingkan R hitung dengan R tabel untuk *degree of freedom* (df) dengan rumus $(df = n) = 42 - 2 = 40$, sehingga nilai df nya yaitu 40, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, selanjutnya yaitu melihat ketentuan r_{tabel} pada df 40 dan nilai signifikansi pada data lampiran R tabel yaitu 0,304.

Dari penjelasan di atas, maka kita dapat menarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y adalah valid, hal ini dibuktikan bahwa seluruh item nilai korelasi pada tiap-tiap item pernyataan lebih besar daripada nilai koefisien validasi sebesar 0,304.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Angket dengan SPSS

Variabel	Cronbach's Apha	Batas Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,770	0,60	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0,779	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja (X3)	0,906	0,60	RELIABEL
Kinerja Pegawai (Y)	0,879	0,60	RELIABEL

Sumber: Lampiran 4, 2025

Dari analisis yang dilakukan, ditarik kesimpulan secara umum koesioner telah memenuhi asumsi pada uji validitas dan reliabilitas, artinya pernyataan-pernyataan pada kolom tepat untuk digunakan dalam meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	S ig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	2.188	3.762			.582	.564
Lingkungan Kerja	-.040	.111		-.041	-.363	.719
Motivasi Kerja	.517	.181		.450	2.854	.007
Disiplin Kerja	.456	.132		.466	3.452	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 5, 2025

Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25 di atas, untuk mencari perhitungan hasil persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.188 - 0.040X_1 + 0.517X_2 + 0,456X_3 + 3.762$$

Berdasarkan pada persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 2.188 mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dianggap sama dengan Nol (0), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 2.188.
- Koefisien regresi X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar -0.040 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1), naik satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar -0.040 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap.
- Koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,517 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_2) naik satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,517 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap.
- Koefisien regresi X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,456 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_3) naik satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,456 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dianggap tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.676	1.875

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Lampiran 5, 2025

Berdasarkan tabel 8. untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 25 dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R Square* adalah 0,699. Hal ini berarti bahwa nilai Variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.188	3.762		.582	.564
Lingkungan Kerja	-.040	.111	-.041	-.363	.719
Motivasi Kerja	.517	.181	.450	2.854	.007
Disiplin Kerja	.456	.132	.466	3.452	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 5, 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS Versi 25 dapat dijelaskan bahwa:

- Hasil pengujian untuk variabel X_1 (Lingkungan Kerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} = -0,363$ kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $dk = n - k = 42 - 3 = 39$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,022. Maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,363 < 2,022$) dengan nilai signifikan sebesar $0,719 > 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya X_1 (Lingkungan Kerja) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Hasil pengujian untuk variabel X_2 (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.854$ kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $dk = n-k = 42-3 = 39$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,022. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.854 > 2,022$) dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Hasil pengujian untuk variabel X_3 (Disiplin Kerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3.452$ kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $dk = n-k = 42-3 = 38$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,022. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.452 > 2,022$) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_3 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji f (Simultan)

Uji f merupakan alat ukur untuk menjelaskan tentang pengaruh yang sama pada variabel bebas terhadap variabel terkait secara simultan. Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Tabel 6. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	310.665	3	103.555	29.450	.000 ^b	
Residual	133.620	38	3.516			
Total	444.286	41				

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil perhitungan statistik menunjukkan $F_{hitung} = 29.450$ sedangkan F_{tabel} ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, sedangkan $df_2 = n-k = 42-3 = 39$, $\alpha = 5\%$) adalah sebesar 3.238 berarti diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.450 > 3,238$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$. Dan karena nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Motivasi Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda, Uji Determinasi, Uji t dan Uji f

Variabel	Nilai Koefisien	Standar d Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 2.188 - 0.040X_1 + 0.517X_2 + 0,456X_3 + 3.762$					
Lingkungan Kerja	-0.040	0.111		0.719	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja	0.517	0.181		0.007	Signifikan
Disiplin Kerja	0.456	0.132		0.001	Signifikan
Uji f				0.000	Signifikan
Determinasi			0.699		69,9%

Hasil penelitian ini sejalan dengan Radytia Novian Pradipta (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan di instansi tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, angka probabilitas signifikan lebih kecil dari $0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin besar Kinerja Pegawai.

Dengan demikian pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma memiliki motivasi tinggi. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih berusaha untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi ini terlihat dari kesungguhan pegawai dalam melaksanakan berbagai kegiatan kedinasan seperti pelaksanaan event pariwisata daerah, pembinaan kepemudaan, serta pengelolaan sarana olahraga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disimpulkan, motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma memiliki semangat dan dorongan kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik, baik dalam kegiatan administrasi, pelayanan publik, maupun kegiatan promosi pariwisata dan olahraga daerah. Tingginya motivasi kerja ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_3 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin besar Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma. Kondisi di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari keteraturan pegawai dalam mengikuti apel pagi, ketepatan waktu hadir di kantor, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,363 < 2,022$) dengan nilai signifikan sebesar $0,719 > 0,05$.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,854 > 2,022$) dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,452 > 2,022$) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
4. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,450 > 3,238$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000$.

Saran

1. Dalam hasil penelitian ini Lingkungan Kerja di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma tidak ada pengaruh positif, maka diharapkan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperhatikan kenyamanan tempat kerja, hubungan antarpegawai, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai agar pegawai lebih semangat dan produktif dalam bekerja.
2. Motivasi kerja dapat memberikan nilai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma harus menumbuhkan dan meningkatkan upaya dalam memotivasi kerja pegawai supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma.
3. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma diharapkan untuk selalu meningkatkan kedisiplinan kerja, mematuhi peraturan yang berlaku, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan agar kinerja dapat terus meningkat.

4. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma diharapkan seluruh pegawai dapat terus mengembangkan kemampuan dan keterampilannya, baik melalui pelatihan, seminar, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya. Dengan peningkatan kompetensi dan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai dapat semakin baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, atau kepuasan kerja untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, serta memperluas objek penelitian pada instansi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Athaya, MF (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Agung Toyota Kota Jambi. *Ilmu Manajemen dan Penelitian Kemahasiswaan...*, 1(10), 328–331. <https://doi.org/10.33087/sms.v1i10.48>
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 554. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.26655>
- Chandra, R., & Syardiansah. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.23530>
- Enny, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Pers.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26 (edisi ke-10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, & Saputra, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Avava Duta Indonesia. *Jurnal Scientia: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 87–95. <https://ejurnal.upp.ac.id/index.php/jurnalmanajemen>
- Indriani, K.A., Priyono, A.A., & Millaningtyas, R. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfostik Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Manajemen Prodi*, 12(02), 1591–1600. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jr>
- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4), 861–869. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5398>
- Pembuatan, AR (2024). Pengaruh Pembelajaran, Reward, dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Sumber... 1370–1381.
- Muflih, M., Hasanuddin, R., & Muhlis, R. (2022). *Gaya Kepemimpinan Tekanan & Motivasi Kerja*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Putra, F.R., Utama, H.N., & Soe'oed, H.M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). 3(2), 1–8.
- Rahmat, B., Agustin, F., & Qothrun Nada, N. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Kontrol Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 1–10. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2263>
- Ritonga, S., Pasaribu, TK, & Simatupang, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). 22(1), 103–116. https://doi.org/http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santika, K.P.A., Sujana, W., & Novarini, N.N.A. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal. 3(2), 477–487. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Kelebihan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Pusat Pembelajaran Nizamia.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta, Cv.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3718–3727. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24863>

- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Triharjono, B. A., Cecep, A. R. B. H., Sari, O. H., Simanjuntak, N. I. P. S. M., Harizahayu, Lie, I. K. D., & Tjahjana, D. (2021). *Teori Desain Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.